

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Artigiane

Settore: AZIENDE ARTIGIANE DI PULIMENTO E MULTISERVIZI

In Vigore dal 1 luglio 2019 al 30 giugno 2021

VERBALE D'ACCORDO

L'anno 2019, il giorno 16 del mese di luglio in Roma presso la sede, della FENAPI sita Corso d'Italia n.39, a conclusione delle trattative intraprese ed a seguito della sottoscrizione dell'ipotesi del 13.06.2019

Tra

FENAPI – Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori - qui rappresentata dal suo Presidente Nazionale, Carmelo Satta,
e da una delegazione composta da Concetto Parisi, Carmelina Cassaniti, Pietro Cascio, Giuseppe Bonura con l'assistenza tecnica di Salvatore Bucalo;

Carmelo Satta

e

USAE – Unione Sindacale Autonoma Europei - qui rappresentata dal legale rappresentante il Segretario Generale,

Adamo Bonazzi

- **USAE FINART** - Federazione Italiana Nazionale Artigianato qui rappresentata dal Coordinatore Nazionale,

Paride Santi

- **USAE FILTES** - Federazione Italiana Lavoratori Terziario e Servizi qui rappresentata dal Coordinatore Naz.

Davide Bonazzi

- **ALI** - Associazione Lavoratori Italiani rappresenta qui dal Presidente

Giuseppe Campagna

si è stipulato il CCNL valevole su tutto il territorio Nazionale, per i dipendenti delle aziende artigiane di pulimento e multiservizi.

Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto e rinnovato è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni confederazioni e federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative ed iscritti Le Parti danno mandato al Presidente Fenapi, di provvedere, anche mediante delega, al deposito del contratto al Ministero del Lavoro e alle altre parti istituzionali.

1

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle Aziende Artigiane**

**Settore: AZIENDE ARTIGIANE DI PULIMENTO E
MULTISERVIZI**



CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE DELLE AZIENDE ARTIGIANE DI PULIMENTO E MULTISERVIZI

Indice

PREMESSA	5
Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione	5
Art. 2 - Decorrenza e durata	6
Art. 3 - Deposito	6
Art. 4 - Prima applicazione del contratto	6
Art. 5 - Formazione continua e professionale	7
Art. 6 - Relazioni Sindacali	7
Art. 7 - Trattenute sindacali	8
Art. 8 - Permessi sindacali e aspettative	8
Art. 9 - Commissione Regionale di Garanzia	8
Capo II - RAPPORTO DI LAVORO	9
Art. 10 - Contratto di lavoro	9
Art. 11 - Periodo di prova	10
Art. 12 - Orario di lavoro Normale	10
Art. 13 - Orario di lavoro multiperiodale	11
Art. 14 - Il Riposo settimanale	11
Art. 15 - Lavoro straordinario	11
Art. 16 - Lavoro a tempo determinato	12
Art. 16 - bis - Stagionalità	12
Art. 17 - Lavoro parziale o part-time	13
Art. 18 - Apprendistato	14
Art. 19 - Somministrazione di lavoro	16
Art. 20 - Contratto di lavoro ripartito	17
Art. 21 - Contratto di lavoro intermittente	17
Art. 22 - Diritti e tutele	18
Art. 23 - Doveri e provvedimenti disciplinari	18
Art. 24 - Distacco	19
Art. 25 - Trasferimento ad altra sede	19
Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro	19
Art. 27 - Termini di Preavviso	20
Capo III - ASSENZE	20
Art. 28 - Festività	20
Art. 29 - Permessi	21
Art. 30 - Congedo matrimoniale	21
Art. 31 - Ferie	22
Art. 32 - Aspettativa	22
Art. 33 - Maternità/Paternità	22

cc   3   

Art. 34 - Congedo parentale	23
Art. 35 - Malattia del bambino	24
Art. 36 - Riposi orari per allattamento	24
Art. 37 - Malattia	24
Art. 38 - Infortunio	25
Art. 39 - Lavoratori studenti	26
Capo IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	27
Art. 40 – Inquadramento dei dipendenti	27
Art. 41 – Profili professionali	27
CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO	32
Art. 42 – Struttura della retribuzione	32
Art. 43 – Quota retribuzione giornaliera ed oraria.....	33
Art. 44 – Stipendio base	33
Art. 45 - Busta paga	33
Art. 46 – Indennità di funzione	33
Art. 47 – Tredicesima mensilità	33
Art. 48 – Quattordicesima mensilità	34
Art. 49 - Scatti di anzianità	34
Art. 50 - Superminimo	35
Art. 51 – Buono pasto.....	35
Art. 52 – Indennità di cassa	35
Art. 53 – Indennità in caso di morte	35
Art. 54 - Missioni/Trasferte	36
Art. 55 - Uso del mezzo proprio	36
Art. 56 - Trattamento di fine rapporto.....	36
CAPO VI - DISPOSIZIONI FINALI.....	37
ART. 57 - Contrattazione aziendale o di secondo livello.....	37
Art. 58 - Patronati.....	38
Art. 59 - Banca Ore	38
Art.60 - Ente Bilaterale	39
Art. 61 - Previdenza complementare	40
Art. 62 - Mobbing	40
Art. 63 - Tutela della privacy.....	40
Art. 64 – Sicurezza	41
Art. 65 - Norme di rinvio.....	42
Allegato A - Protocollo integrativo al Ccnl per l'attuazione del disposto del D.Lgs. 81/2008.....	43
Allegato B - CODICE DISCIPLINARE.....	46

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo nazionale di Lavoro disciplina il settore delle aziende artigiane delle Lavanderie, Tintorie ed affini

Le OO. SS. dei lavoratori e quelle di rappresentanza delle aziende, nel prendere atto che il CCNL si è tacitamente rinnovato in assenza di disdetta il 1 luglio 2017 ed il 1 luglio 2018, condividono una comune e motivata preoccupazione per la continua fuoruscita dal mondo del lavoro di migliaia di lavoratori dipendenti a causa della crescente crisi economica che comporta una prolungata stagnazione della produttività.

Il rinnovo del CCNL pertanto, vuole essere anche un messaggio di speranza nei confronti delle imprese e dei lavoratori del settore, che vivono la comune preoccupazione che deriva dall'incertezza sul futuro.

Il settore di riferimento del presente CCNL rappresenta un anello importante nella catena produttiva e contribuisce nel suo insieme allo sviluppo del Paese.

Il CCNL disciplina gli istituti contrattuali di garanzia per i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali, il rapporto di lavoro e la sua esplicazione, le diverse tipologie di contratti individuali di lavoro, il trattamento economico ed il codice disciplinare.

L'accordo disciplina anche le innovazioni introdotte dal legislatore negli ultimi anni.

La premessa fa parte integrante del presente CCNL.

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

Il presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere nelle Aziende Artigiane

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

-servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);

-servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);

-servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);-servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);

-servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);-servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);-servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);



-servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.)
-servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
-servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico
-autobus, aeromobili, natanti, etc.);-servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;-servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;
-servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
-servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;-servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc.).

Le norme contenute nel presente CCNL sono efficaci nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori ed impegnano le organizzazioni stipulanti al loro rispetto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal 1 luglio 2019 e scade il 30 giugno 2021, ed ha durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica.

Il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti a mezzo di lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente CCNL continua ad avere i suoi effetti anche dopo la scadenza triennale e fino a quando sarà stipulato un nuovo CCNL.

Art. 3 - Deposito

Il presente contratto sarà depositato presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali entro trenta giorni dalla data della stipula.

Analogamente il presente contratto sarà depositato presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e presso gli altri Enti previsti per legge.

Le aziende che applicano il presente CCNL, consegneranno gratuitamente ad ogni dipendente, copia del presente contratto.

Art. 4 - Prima applicazione del contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

(a)comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;

(b)consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;



6



(c)comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:

- (1)paga base prevista per il livello di inquadramento;
- (2)eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo andranno pagate quale assegno 'ad personam' non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
- (3)eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali / territoriali / aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto e i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art. 5 - Formazione continua e professionale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL ritengono essenziale il supporto della Formazione continua quale sostegno all'occupazione e riconoscono un ruolo indispensabile ai Fondi Interprofessionali istituiti ed operanti ai sensi della L. 388/2000. Pertanto la parti concordano di utilizzare il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua denominato "FONDO CONOSCENZA" (in fase di costituzione e riconoscimento) teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

I contributi dovuti al Fondo e le modalità di versamento vengono stabiliti dai Regolamenti del Fondo Conoscenza, ai sensi del vigente ordinamento giuridico.

Art. 6 - Relazioni Sindacali


Le Parti stipulanti condividono il metodo partecipativo, ai diversi livelli e nei diversi luoghi, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita degli enti e società destinatarie del presente contratto, nonché per il miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi dalle stesse erogati e per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori.

A tal fine, ritengono necessario definire un sistema di Relazioni sindacali , orientati alla ricerca di obiettivi condivisi e alla costruzione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto, nel condiviso presupposto che l'integrazione e la collaborazione sviluppino i livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalle RSA e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il CCNL, assemblee del personale ivi in servizio, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati all'azienda in cui si svolgono, con preavviso scritto da notificarsi almeno due giorni lavorativi prima e, in casi urgenti, almeno 24 ore prima. Le assemblee saranno tenute in luoghi idonei, posti a disposizione dell'azienda, di norma all'interno delle Unità Produttive, fuori dagli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa.

Ai lavoratori sono garantite 10 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee sindacali. Le assemblee sindacali si terranno durante l'orario iniziale o finale della giornata lavorativa prescelta, tenuto conto delle necessità organizzative dell'azienda.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large 'cc' on the left, a signature with a large 'B' in the middle, and several other stylized signatures on the right. A small number '7' is visible between the 'B' signature and the next one.

Art. 7 - Trattenute sindacali

Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL vengono operate dalle aziende a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo; le trattenute vengono effettuate in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo.

Le deleghe vengono inoltrate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali va effettuato il versamento.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale e notificata per iscritto all'azienda di appartenenza del lavoratore.

Le aziende riconoscono alla contrattazione di secondo livello e alla contrattazione aziendale le RSU, laddove costituite, e le RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 8 - Permessi sindacali e aspettative

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente contratto, hanno diritto a 2 ore di permessi mensili retribuiti negli enti che occupano meno di 16 dipendenti, elevati a 4 ore per ciascun dipendente negli enti che occupano più di 15 dipendenti.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 9 - Commissione Regionale di Garanzia

Sarà costituita una Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione (CRGC), composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e applicazione del presente CCNL;

tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 c.p.c., prima di adire le vie giudiziarie;

verificare e valutare l'effettiva applicazione nei singoli Enti, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva

esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

definire la classificazione del personale, non prevista dal presente CCNL;

definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.



Capo II - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Contratto di lavoro

Il contratto di lavoro del personale dipendente è costituito e regolato dal presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia e della normativa comunitaria.

L'assunzione di personale dipendente, qualunque sia la forma contrattuale, viene comunicata al destinatario in forma scritta contenente almeno i seguenti elementi:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di assunzione;
- il profilo professionale ed il livello retributivo;
- la sede iniziale alla quale il dipendente viene assegnato;
- il trattamento economico e le voci che lo compongono;
- la durata del periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il termine finale, in caso di rapporto a tempo determinato;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dati personali;
- le altre condizioni concordate e/o eventualmente previste, purchè non contrastanti con le norme di legge.

Nella lettera di assunzione è specificato, inoltre, che al lavoratore viene consegnata copia del CCNL vigente.

Al momento dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro – ivi compresa quella in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - i moduli informativi relativi alla previdenza complementare, alla scelta relativa alla destinazione del TFR ed i moduli per la richiesta delle detrazioni fiscali.

L'assunzione può essere effettuata a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o part-time o nelle altre tipologie contrattuali previste dal presente CCNL. Il destinatario del contratto di assunzione dovrà produrre prima dell'assunzione in servizio idonea documentazione attestante:

- l'identità personale;
- nascita, cittadinanza, residenza e stato di famiglia;
- titolo di studio;
- codice fiscale;
- il domicilio fiscale se diverso dalla residenza;
- i carichi pendenti di data non anteriore a tre mesi;
- codice IBAN (coordinate bancarie);
- l'eventuale stato di disoccupazione;
- lo stato di servizio, la formazione professionale eventualmente acquisita e la conoscenza di lingue estere.

La predetta documentazione, ove consentito, può essere sostituita con dichiarazione personale dell'interessato redatta ai sensi del DPR 445/2000.

Eventuali variazioni di residenza o domicilio fiscale devono essere comunicati tempestivamente dal dipendente.

Il lavoratore che senza giustificato motivo non assume servizio nel giorno e nell'ora indicati nella lettera di assunzione, sarà considerato rinunciario.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'cc' on the left, several stylized signatures in the center, and a large 'AV' and 'Gm' on the right, followed by a checkmark-like signature.

Art. 11 - Periodo di prova

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è subordinato al superamento di un periodo di prova da parte del lavoratore. Il periodo di prova viene utilizzato dal datore di lavoro per valutare le attitudini e le competenze necessarie per l'espletamento delle mansioni assegnate al lavoratore, mentre il lavoratore analizzerà le condizioni, i contenuti della prestazione, e l'interesse allo svolgimento dell'obbligazione lavorativa.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il lavoratore gode del medesimo trattamento normativo che dovrebbe competergli in caso di assunzione definitiva. Durante tale periodo svolgerà le normali prestazioni di lavoro, pari dal punto di vista qualitativo e quantitativo a quelle degli altri lavoratori con la medesima qualifica.

Il periodo di prova può essere sospeso nel caso di aspettativa per la copertura di cariche pubbliche e ricomincia a decorrere con la ripresa dell'attività lavorativa.

Ciascuna delle parti contraenti ha facoltà di recedere liberamente dal rapporto di lavoro in prova, senza obbligo di darne preavviso all'altra parte, né di pagare l'indennità sostitutiva del preavviso. La facoltà di recesso non potrà essere esercitata prima del termine pattuito, a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento.

Il periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di prestazione lavorativa:

- Quadri 90 (novanta);
- livello 2-1 60 (sessanta).
- livelli 6-5-4-3 30 (trenta);

Sono computati nel periodo di prova, oltre alle giornate di effettiva prestazione lavorativa, anche le domeniche, i giorni festivi e comunque quelli non lavorati, in funzione dell'organizzazione di lavoro aziendale (sabato, riposo infrasettimanale, ecc.). Sono invece esclusi dal computo i giorni di assenza del lavoratore per qualunque motivo ad esso imputabile (malattie, sciopero, ferie, ecc.). In quest'ultima ipotesi il periodo di prova è prolungato di un numero di giorni di effettiva prestazione lavorativa pari a quelli di assenza del dipendente.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del lavoratore.

Art. 12 - Orario di lavoro Normale

E' considerato orario di lavoro effettivo "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore e nell'esercizio della sua attività".

L'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite in sei o cinque giorni lavorativi in funzione delle esigenze dell'Azienda.

L'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro può essere anche disposta per turni tra i diversi operatori della stessa struttura.

Il dipendente che effettua più di sei ore di lavoro continuative ha diritto ad una pausa non retribuita di 30 minuti.

L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per il lavoratore.

L'accertamento in merito al rispetto dell'orario di lavoro viene effettuato dai soggetti incaricati dall'azienda mediante anche l'ausilio di sistemi di rilevazione automatica

L'orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì. In questo caso il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide con il sabato.

L'orario di lavoro settimanale distribuito su sei giorni è ripartito dal lunedì al sabato. In questo caso, in alternativa alla distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su sei giorni, l'azienda può prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, con rotazione sulla generalità degli interessati.



Art. 13 - Orario di lavoro multiperiodale

In alternativa all'orario di lavoro normale disciplinato dal precedente articolo 12, l'azienda può adottare in tutto od in parte l'orario di lavoro multiperiodale.

Nei casi in cui ricorrono esigenze tecniche, organizzative, e produttive programmabili, tali da comportare una variazione di intensità dell'attività lavorativa, le aziende possono adottare forme di flessibilità multiperiodale in cui la durata dell'orario di lavoro di cui al presente CCNL (40 ore) può risultare anche da una media plurisettimanale.

E' consentito, pertanto, il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite massimo di 60 ore settimanali e 12 ore giornaliere per un periodo massimo di 24 settimane nel corso dell'anno. A fronte della prestazione delle ore aggiuntive il datore di lavoro riconoscerà al lavoratore una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro in periodi di minore intensità lavorativa.

I dipendenti ai quali si applica l'orario di lavoro multiperiodale, percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, (40 ore) sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Qualora la media annuale delle prestazioni lavorative sia superiore alle 40 ore settimanali contrattualmente previste, l'eccedenza delle ore prestate sarà compensata con il lavoro straordinario.

Ai fini dell'applicazione dell'orario multiperiodale per "anno" non si intende l'anno solare ma bensì il periodo di dodici mesi successivo alla decorrenza iniziale dell'articolazione dell'orario di lavoro multiperiodale per il singolo dipendente.

Art. 14 - Il Riposo settimanale

Qualunque sia l'articolazione dell'orario di lavoro prescelta, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore, di regola in coincidenza con la domenica.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (L. 133/2008).

Art. 15 - Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario, per ogni singolo lavoratore, non può superare le 250 ore annue. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario in aggiunta ai limiti fissati di 250 ore annuali, è inoltre ammesso nelle seguenti ipotesi, previste dall'art. 5, comma 4, D. Lgs. N. 66/ 2003:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

Il lavoro straordinario viene retribuito attraverso una maggiorazione della retribuzione ordinaria così determinata:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

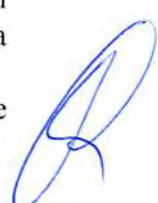
Per i casi in cui si adotta l'orario multiperiodale, il monte ore di lavoro straordinario prestatato può essere accertato e compensato solo alla fine del periodo di riferimento.

cc  









Art. 16 - Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente contratto.

Ai sensi della Legge n. 96/18 (che ha convertito il D.L. n. 87/2018) e' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a ventiquattro mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non puo' eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

L'apposizione del termine nei contratti di lavoro a tempo determinato e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Al superamento dei 12 mesi, sia per effetto di un unico contratto che di una o più proroghe, il rapporto dev'essere giustificato da apposite esigenze aziendali.

Con riguardo all'ultimo punto, la norma prevede un elenco tassativo di causali:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- Esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Non è ammessa l'assunzione con contratto a termine per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro continua oltre i termini stabiliti dalla legge, il Contratto si considera a tempo indeterminato.

Per tutta la durata del contratto al lavoratore spettano le ferie, la tredicesima, il TFR ed ogni altro trattamento previsto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati allo stesso livello.

Per quanto espressamente non previsto nel presente articolo si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 16 - bis - Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore normato con il presente CCNL e della sua maggiore ricorrenza, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 come novellato dalla legge n. 96 del 2018 le parti concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività già previste per legge, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quelle concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutti i lavoratori del settore interessato.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

Art. 17 - Lavoro parziale o part-time.

Le parti, nel riconoscere che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, intendono valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale istituto in grado di rispondere alle esigenze organizzative delle aziende e a quelle individuali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il contratto a tempo parziale identifica quei rapporti di lavoro in cui l'orario di lavoro applicato risulti inferiore al normale orario di lavoro previsto dal presente CCNL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, essenziale per la sua validità. Lo stesso deve contenere oltre gli elementi previsti dal presente contratto, la puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario di lavoro.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Il datore di lavoro ha la facoltà di concordare con il lavoratore, sia al momento della stipula del contratto, che successivamente, clausole flessibili o elastiche che prevedano la modifica della collocazione temporale dell'orario di lavoro, da stipularsi, ad substantiam, per iscritto.

Sono clausole flessibili quelle che, pur non mutando la durata temporale del rapporto di lavoro, ne variano la collocazione temporale.

Sono clausole elastiche quelle che consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione di lavoro originariamente concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Nelle ipotesi espressamente indicate dall'art. 12 bis, del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni il dipendente ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale e viceversa. Le aziende valuteranno con priorità ai fini del positivo accoglimento le richieste debitamente motivate dei dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 12 bis, 2 e 3 comma del citato D. Lgs. n. 61/2000. Saranno

cc

CC

SB

16

S

SB

SB

SB

SB

inoltre valutate con disponibilità tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative le richieste debitamente motivate da parte dei lavoratori studenti di cui all'art.10, primo comma, della legge n. 300/1970 per il conseguimento di titoli di studio coerenti con le attività assegnate.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 12 ore settimanali. L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

Il lavoro supplementare è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Il lavoro supplementare può essere prestato fino ad un massimo di 60 ore annue per esigenze organizzative specifiche. Il lavoro supplementare sarà retribuito con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione convenzionalmente e forfettariamente stabilita nella misura del 25%

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle previsioni dell'Ordinamento Giuridico vigente.

Art. 18 - Apprendistato

Le parti confermano di voler regolamentare gli assetti del contratto a seguito dell'entrata in vigore del nuovo testo unico sull'apprendistato D.Lgs. n. 167/2011 e della riforma Fornero Legge 92/2012, sulla durata, sul numero complessivo degli apprendisti in percentuale ai dipendenti assunti full-time, e sulle modalità di inquadramento retributivi e sulle conferme dei lavoratori apprendisti.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani.

Esistono quattro tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca;
- apprendistato per qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori in mobilità.

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale, del patto di prova e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

E' obbligatorio individuare la figura del tutor o referente dell'Ente che affianca l'apprendista per tutto il periodo dello svolgimento del rapporto di apprendistato e del piano formativo.

I percorsi formativi degli apprendisti possono essere finanziati per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

Il limite numerico degli apprendisti da assumere è rapportato alla presenza di dipendenti qualificati o specializzati come segue:

- Aziende con dipendente specializzato o qualificati da 0 a 2, numero massimo di apprendisti tre;
- aziende con dipendenti specializzati o qualificati superiori a 2, per gli Enti fino a nove dipendenti il 100% delle maestranze specializzate o qualificate, per gli enti superiori ai nove dipendenti un rapporto di 3 a 2 con le maestranze specializzate o qualificate.



L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione nelle aziende con almeno 10 dipendenti, del 50% ovvero 30% fino al 18/07/2015.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato.

E' fatto divieto di risolvere il contratto di apprendistato durante il periodo di formazione, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo sia oggettivo che soggettivo.

E' possibile recedere dal contratto di apprendistato con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere sostituisce il vecchio apprendistato professionalizzante previsto dal D.lgs. n. 276/2003 (ora abrogato) al fine di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani cercando di evitare i problemi applicativi della vecchia disciplina.

Soggetti interessati

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti. L'apprendistato professionalizzante può, inoltre, essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova pari a quello previsto per il livello di qualificazione contrattuale da raggiungere, previo accordo fra le parti, risultante da atto scritto. Tale periodo potrà essere ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Tale periodo verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

In funzione del tipo di qualificazione da conseguire la durata dell'apprendistato professionalizzante viene definita come segue:

per la Qualifica corrispondente a mansioni di 1° e 2° livello: Durata: 26 mesi

Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con Laurea di 2° livello specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

per le altre qualifiche : Durata 36 mesi

Inquadramento e trattamento retributivo

L'inquadramento di ingresso dell'apprendista è di norma di 2 livelli inferiori rispetto al livello raggiunto al momento dell'assunzione dopo il periodo di apprendistato.

Trattamento economico per i livelli 1° e 2° livello:

dal 1° al 12° mese sistema retributivo pari a due livelli inferiore

dal 13° mese fino alla fine dell'apprendistato retribuzione pari a un livello inferiore.

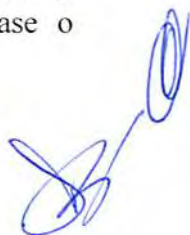
Trattamento economico per il livelli 3° e 4° livello:

dal 1° mese fino al 23° mese due livelli retributivi in meno;

dal 24° mese fino alla fine dell'apprendistato sistema retributivo un livello in meno.

Formazione

La formazione è fissata in un monte ore annuo pari a 120 ore, di cui 80 ore di formazione professionalizzante e di mestiere e 40 ore di competenze di base o trasversali.



Art. 19 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro si caratterizza per un duplice rapporto contrattuale, durante il quale un'agenzia per il lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro, stipula un contratto di lavoro con un lavoratore, a tempo indeterminato o a tempo determinato. L'azienda utilizza il lavoratore contrattualizzato dall'Agenzia per esigenze proprie e, a tal fine, stipula un contratto di somministrazione con l'Agenzia.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti e con le modalità di cui al precedente art.16

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- 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, legge 23.7.91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n.223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di somministrazione è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, oppure gli elementi distintivi della diversa causale consentita dalla legge per la stipula del contratto di somministrazione;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Art. 20 - Contratto di lavoro ripartito

Il Contratto di lavoro ripartito o Job-sharing è uno speciale contratto di lavoro in cui, due lavoratori assumono l'impegno di svolgere la stessa prestazione lavorativa. I prestatori sono pertanto direttamente e personalmente responsabili dello svolgimento dell'intera prestazione lavorativa, ma possono anche concordare tra loro come suddividersi i propri orari.

I prestatori di lavoro ripartito possono stabilire discrezionalmente in qualsiasi momento la sostituzione tra loro e possono modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro anche per sopperire all'impossibilità della prestazione da parte di uno dei due.

Il datore di lavoro deve in ogni caso essere informato preventivamente ed almeno una volta alla settimana, dell'orario di lavoro che ciascun lavoratore andrà a svolgere, al fine di determinare la retribuzione nonché i trattamenti per malattia, infortunio, ferie ecc.

I lavoratori con contratto di lavoro ripartito hanno diritto allo stesso trattamento economico dei lavoratori di pari livello e mansione, ma la retribuzione è proporzionata al lavoro effettivamente eseguito.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, a loro discrezione e in qualunque momento, la sostituzione tra di loro o la modificazione dell'orario;
- il luogo di lavoro e il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche in relazione al tipo di attività svolta.

Art. 21 - Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" è il contratto, a tempo indeterminato o a termine, mediante il quale un lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su chiamata del datore di lavoro.

Il ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente è ammesso:

- in presenza di una prestazione di carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, in via generale, per le attività contenute e indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657;
- per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, secondo le esigenze delle parti individuali del contratto.

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

È vietato il ricorso al lavoro intermittente nelle ipotesi tassativamente indicate dall'art. 35, co. 3 del D. Lgs. 276/2003.

Il contratto di lavoro intermittente, a tempo indeterminato o determinato, è stipulato in forma scritta e dovrà indicare i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

cc  8B 17   

- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto, per i periodi nei quali garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, ad una indennità mensile di disponibilità, il cui importo è determinato nella misura del 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo del TFR, della tredicesima mensilità e da altri emolumenti previsti dal presente contratto.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art. 22 - Diritti e tutele

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale. Il reintegro del lavoratore è subordinato all'accertamento del superamento dello stato di tossicodipendenza o etilismo accertato dalle competenti autorità sanitarie.

Art. 23 - Doveri e provvedimenti disciplinari

Il lavoratore ha l'obbligo di svolgere le mansioni per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito, con il massimo impegno e la massima diligenza. In particolare la condotta del lavoratore si uniforma alle norme contenute nel Codice disciplinare allegato al presente contratto.

Il mancato rispetto dei doveri di cui al Codice disciplinare allegato da parte del personale comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari, ivi previsti.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute nel presente articolo, nell'allegato Codice disciplinare, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti (bacheche aziendali, ecc.)

Per quanto non previsto nel presente contratto e nell'allegato Codice disciplinare si applicano le norme di legge previste in materia.



Art. 24 -Distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio lavoratore presso un'altra azienda. Il datore di lavoro, cioè, colloca il lavoratore presso un altro datore di lavoro, affinché renda presso quest'ultimo la sua prestazione lavorativa.

Il rapporto con l'originario datore di lavoro rimane fermo, ma parallelamente ne sorge un altro, con sospensione di quello originario.

Il distacco può essere:

- temporaneo, quindi disposto per un lasso di tempo non superiore a 18 mesi;
- legato ad un interesse del datore di lavoro distaccante che deve persistere per tutto il periodo del distacco;
- le prestazioni del lavoratore distaccato devono essere dirette a realizzare un rilevante interesse del datore di lavoro distaccante.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Il distacco che comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative.

Art. 25 -Trasferimento ad altra sede

Il trasferimento del lavoratore dalla sede di lavoro in cui è stato assunto ad altra sede della medesima azienda è sempre possibile con il consenso delle parti.

Negli altri casi si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro





Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle aziende con un numero inferiore a 15 lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, oltre che per le cause previste dal Codice disciplinare, anche per le seguenti ipotesi:

- a) cessazione dell'attività;
- b) gravi difficoltà economiche dell'ente;
- c) soppressione del servizio cui il lavoratore è addetto;
- d) riduzione di personale;
- e) compimento dell'età pensionabile;
- f) superamento del periodo massimo di malattia;
- g) mancato superamento del periodo di prova;
- h) dimissioni volontarie;
- i) risoluzione consensuale;
- j) assenza ingiustificata dal servizio superiore a giorni 15;

Le motivazioni del licenziamento devono essere comunicate al lavoratore per iscritto.

Il licenziamento individuale illegittimo è sanzionato con un'indennità fra 2,5 e 6 mensilità.

Il licenziamento discriminatorio è sanzionato con il reintegro, senza onere della prova a carico del lavoratore. In tal caso, qualora il lavoratore non intende rientrare in servizio nell'Ente di appartenenza, ha diritto a chiedere in sostituzione del reintegro un risarcimento pari a 15 mensilità (senza contribuzione). La richiesta deve essere fatta entro 30 giorni dall'ordine di reintegro o dall'invito del datore di lavoro a rientrare.

cc   19   

E' fatto divieto di licenziare le donne in gravidanza od in concomitanza del matrimonio. Il periodo di protezione della "concomitanza con il matrimonio" va dal giorno delle pubblicazioni a un anno dalla celebrazione delle nozze.

Art. 27 -Termini di Preavviso

In tutti i casi in cui il contratto di lavoro prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 1 mese per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono ridotti alla metà

Qualora durante il periodo di preavviso il dipendente fruisce di congedo per ferie, malattia o per matrimonio, il termine finale del preavviso è prolungato di un numero di giorni pari a quelli usufruiti per tali istituti contrattuali.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

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

Capo III - ASSENZE

Art. 28 -Festività

Le festività per le quali il lavoratore ha diritto a percepire l'ordinaria retribuzione giornaliera sono le seguenti:

Festività nazionali

- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)

Festività infrasettimanali

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì di Pasqua
- 2 giugno (festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- la solennità del S. Patrono (luogo ove si trova la sede in cui il lavoratore presta servizio).

Per quanto concerne la festività civile del 4 novembre, che in virtù della L. 54/1977, è stata spostata alla prima domenica di novembre, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nel caso di lavoro ordinario festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Al personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in aggiunta a quella a carico dell'INPS.

Art. 29 - Permessi

Al lavoratore sono concessi 32 ore all'anno di permessi retribuiti in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54).

I permessi non usufruiti dal lavoratore entro l'anno di maturazione potranno essere goduti in periodi successivi e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a pena di decadenza.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente verranno regolarmente remunerati con la normale retribuzione.

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I lavoratori dipendenti, componenti dei consigli o delle giunte, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, hanno diritto di assentarsi dal posto di lavoro per partecipare alle sedute e alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

Art. 30 - Congedo matrimoniale

I lavoratori dipendenti hanno diritto a 15 giorni consecutivi retribuiti di congedo per matrimonio. Il congedo può essere richiesto anche anticipatamente la data prevista per il matrimonio, purché questa sia compresa nel periodo richiesto.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere presentata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, almeno sei giorni prima dal suo inizio.

Qualora non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

cc  SB 21    

Art. 31 - Ferie

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di 4 settimane di ferie come segue:

- almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione (le due settimane devono essere consecutive, a richiesta del lavoratore);
- la possibilità di fruire del restante periodo di due settimane di ferie nei 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- il divieto di monetizzazione delle 4 settimane di ferie garantite, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

In casi eccezionali, per inderogabili esigenze lavorative, alle quali non si possa fare fronte con altro personale, il dipendente in ferie potrà essere richiamato in servizio, fermo restando il diritto di usufruire successivamente del restante periodo di ferie.

Art. 32 - Aspettativa

Oltre alle ipotesi di aspettativa per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, per malattia, per formazione, appositamente disciplinate dal presente CCNL, sono previste altre forme di aspettativa non retribuita nelle ipotesi previste dai successivi commi.

L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione. L'anzidetto periodo non è computato nell'anzianità di servizio.

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

Possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, inoltre:

- i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive (ex art. 31 L.300/1970);
- i sindaci, i presidenti delle province, i presidenti dei consigli comunali e provinciali, i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni di cui all'art. 22, co. 1 del D. Lgs. 267/2000, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province.

Il periodo di aspettativa, di cui al precedente comma è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

Art. 33 - Maternità/Paternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti e dai regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

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

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per 3 mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso.

Inoltre la dipendente ha facoltà:

- di posticipare l'astensione dal lavoro fino al mese precedente la data presunta del parto e quindi di astenersi nei 4 mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della SSN e il medico competente ai

fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro;

- di anticipare l'astensione con provvedimento disposto dall'ASL di competenza.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di esclusivo affidamento al padre, il diritto di astensione post partum spetta anche al padre lavoratore alle stesse condizioni temporali ed economiche previste dalla legge per il congedo di maternità (ossia per tutta la durata di 3 o 4 mesi o per la durata residua l'astensione 'post partum').

Durante il periodo di astensione obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte della madre, o di infermità della madre, o di abbandono del bambino da parte della madre.

Come previsto dalla legge 92/2012, il padre lavoratore, previa comunicazione da inviarsi almeno 15 giorni prima al datore di lavoro, ha diritto ad un giorno di congedo obbligatorio di paternità da fruirsi entro 5 mesi dalla nascita del figlio. Ha diritto, inoltre, a due giorni di congedo facoltativi da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino, in sostituzione della madre e previo accordo con la stessa. Per il giorno di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto al padre una indennità pari al 100% della retribuzione, mentre per i 2 giorni facoltativi spetta al padre lavoratore una indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il padre adottivo ed affidatario ha diritto al congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente, alle stesse condizioni previste per la madre avente diritto.

Art. 34 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, secondo quanto sancito dal D.Lgs. 151/2001, per un periodo continuativo frazionato di 6 mesi, elevabili a 10 nel caso di un solo genitore, per i primi otto anni di vita del bambino.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente superare il limite di dieci mesi, fatto salvo il caso in cui il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione per il quale il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a 11 mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.

Il congedo parentale può essere prolungato in presenza di bambino portatore di handicap grave, fino ad un massimo di tre anni compresi i periodi di congedo parentale ordinario da utilizzare entro il compimento dell'8° anno di vita del minore. Il prolungamento del congedo parentale può essere fruito in maniera continuativa o frazionata per ogni minore con handicap grave e purché lo stesso non sia ricoverato a

cc

SB

N

S

SB

tempo pieno in istituti specializzati, salvo il caso in cui, pur in presenza di ricovero, la presenza dei genitori sia richiesta dai sanitari.

Per il triennio 2013-2015 la legge n. 92/2012 consente la possibilità alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo per maternità, per gli 11 mesi successivi ed in alternativa al congedo parentale, di fruire di voucher da richiedere al datore di lavoro, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi dell'infanzia o dei servizi privati accreditati. Il numero e l'importo dei voucher sono stabiliti dal Ministero del Lavoro.

Art. 35 - Malattia del bambino

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio senza limiti temporali fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Ciascun genitore 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 gli 8 anni dietro presentazione di apposita certificazione medica.

I periodi di congedo per malattia del bambino non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari e al TFR.

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Art. 36 - Riposi orari per allattamento

Durante il primo anno di vita del bambino la madre lavoratrice ha diritto, a secondo dell'orario di lavoro giornaliero, ad uno o due periodi di riposo giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al padre.

Art. 37 - Malattia

La malattia costituisce per il lavoratore motivo di assenza giustificata dal lavoro per sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al datore di lavoro, farsi rilasciare il certificato di malattia dal medico curante che provvederà a trasmetterlo telematicamente all'Inps. A seguito della trasmissione telematica, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al proprio datore di lavoro che potrà usufruire dei servizi messi a disposizione dall'Inps per la visualizzazione o la ricezione dell'attestato stesso. Qualora la trasmissione telematica non sia possibile, il lavoratore deve, entro due giorni dalla data del rilascio, presentare o inviare il certificato di malattia all'Inps e l'attestato al proprio datore di lavoro. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le modalità predette.

Qualora il lavoratore non adempia all'obbligo di cui al precedente comma, le assenze causate da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate.

Durante il periodo di comporta, cioè durante il periodo in cui il lavoratore ha diritto di assentarsi per motivi di salute, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nei modi di seguito specificati:

- 1) per 8 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni, computati sommando tutti i periodi di assenza per malattia che hanno interessato il lavoratore in un arco temporale di 24 mesi;
- 2) per 12 mesi, se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni, computati sommando tutti i periodi di assenza per malattia che hanno interessato il lavoratore in un arco temporale di 30 mesi.

Ai fini del calcolo del periodo di comporto non devono essere incluse le assenze per malattia imputabili al datore di lavoro, le assenze per malattia professionale o infortunio sul lavoro, le assenze per gravidanza e puerperio e i giorni di ferie maturati.

Sono esclusi dal computo inoltre i periodi di assenza per malattie particolarmente gravi (T.B.C., tumori, ecc.) e di ricovero ospedaliero.

Al termine del periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha facoltà di richiedere al datore di lavoro un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti e non computabili nell'anzianità di servizio. La richiesta scritta dovrà essere presentata al datore di lavoro entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti, salvo cause di forza maggiore. Anche in questo caso il lavoratore dovrà farsi rilasciare il certificato di malattia dal medico curante che provvederà a trasmetterlo telematicamente all'Inps. A seguito della trasmissione telematica, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al proprio datore di lavoro.

Decorso il periodo di aspettativa per malattia, accordato al lavoratore, qualora richiesto, l'ente potrà risolvere il rapporto di lavoro, dandone il previsto preavviso e comunicandone i motivi. L'ente provvederà in tal caso a corrispondere al lavoratore il trattamento economico previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Ferme restando le norme di legge, per quanto concerne il trattamento economico cui il lavoratore ha diritto si specifica come segue: i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, la percentuale sale al 100% solo se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero; integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

Art. 38 - Infortunio

E' infortunio sul lavoro l'incidente occorso al lavoratore durante il normale orario di lavoro dal quale sia derivata la morte o l'inabilità permanente o temporanea dal lavoro, e come tali indennizzabili dall'INAIL.

Il lavoratore è obbligato – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata comunicazione al proprio datore di lavoro dell'avvenuto infortunio, anche se di lieve entità, e trasmettere il certificato attestante lo stesso entro due giorni dalla data del rilascio.

Qualora il lavoratore non adempia all'obbligo di cui al precedente comma, le assenze causate da infortunio sono considerate ingiustificate. Il datore di lavoro è esonerato da ogni responsabilità, qualora il dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

Il lavoratore in infortunio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

L'assenza per infortunio non va computata nei periodi per la conservazione del posto previsti nel caso di malattia. Tale assenza cioè, non si calcola ai fini della

cc  SB 25   

determinazione dei limiti massimi di malattia, previsti dal presente CCNL, per la conservazione del posto.

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento infortunio l'impresa corrisponderà al lavoratore dipendente quanto appresso:

- per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;
- per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;
- per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio una integrazione al fine di garantire il 100% dello stipendio lordo che avrebbe percepito.

Art. 39 - Lavoratori studenti

Diritto allo studio. Sono lavoratori studenti quei lavoratori che frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, nonché di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori studenti, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi giornalieri retribuiti ai lavoratori non in prova, studenti, che devono sostenere prove di esame.

Le ore di permesso retribuite, usufruibili dal lavoratore sono pari a 150 nel corso di un anno solare.

Il numero dei beneficiari dei permessi retribuiti non può superare, complessivamente, il tre per cento del numero di dipendenti presente in azienda al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque sarà pari ad almeno una unità lavorativa per azienda.

Congedi per la formazione. I lavoratori possono chiedere un congedo per la formazione, in base all'art. 5 della legge n. 53/2000, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente non ha diritto alla retribuzione, ma ha diritto alla conservazione del posto di lavoro:

- per una durata massima di 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa (in via continuativa o frazionata), se con anzianità di servizio pari o superiore a 5 anni.
- per 120 ore nell'intero anno solare, se con anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

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

Il numero dei beneficiari dei congedi per la formazione non può superare, complessivamente, il tre per cento del numero di dipendenti presente in azienda al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque sarà pari ad almeno una unità lavorativa per azienda.

I lavoratori, che intendono usufruire del congedo per la formazione, devono presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'azienda può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso.

Congedi per la formazione continua. Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti per partecipare, per autonoma scelta o per scelta dell'azienda, a percorsi di formazione, volti ad accrescere le sue conoscenze e competenze professionali, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000.

Il monte ore destinato ai congedi per formazione continua sono pari a 120 ore nell'intero anno solare.

La retribuzione oraria del lavoratore dei congedi per la formazione continua è pari a quella per le ore lavorate.

Il numero dei beneficiari dei permessi retribuiti non può superare, complessivamente, il tre per cento del numero di dipendenti presente in azienda al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque sarà pari ad almeno una unità lavorativa per ogni ente.

Capo IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 40 – Inquadramento dei dipendenti

Tutti i dipendenti, al momento dell'assunzione, sono inquadrati in uno dei profili professionali individuati dal presente CCNL.

Ad ogni profilo professionale corrisponde un inquadramento retributivo anch'esso stabilito con il presente CCNL.

Salvo che nei casi di mutamento di mansioni o di funzioni e/o di progressione di carriera nelle forme e con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL, nel corso della sua vita lavorativa il lavoratore dipendente ha diritto a mantenere il profilo professionale in godimento al momento dell'assunzione.

I profili professionali previsti dal presente CCNL devono ritenersi meramente esemplificativi e non esaustivi. Pertanto le aziende potranno inquadrare i dipendenti in profili professionali simili e/o equivalenti.

Fermo restando il carico di lavoro corrispondente al monte ore contrattualmente previsto, in presenza di adeguata professionalità, allo stesso dipendente possono essere attribuiti più profili professionali nell'ambito dello stesso livello retributivo.

Art. 41 – Profili professionali

Il personale è classificato in quadri e livelli retributivi ad ognuno dei quali corrisponde un profilo professionale con relativa declaratoria valida per tutto il settore.

Q – Quadri. Sono inquadrati nel profilo professionale di "Quadro" i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale. I quadri operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e riferiscono, a livello di consuntivo, agli amministratori dell'azienda.

I quadri, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, hanno il compito di svolgere in via continuativa e prevalente, funzioni che comportano responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale.

Livello 1.

Categoria: impiegati con funzioni direttive.

cc  













Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza), nonché la responsabilizzazione sui risultati attesi/obiettivi da conseguire.

A titolo esemplificativo possono essere inquadrati nel primo livello:

- Capo di ufficio o responsabile (tecnico, amministrativo, contabile, informatico, commerciale, pubbliche relazioni, ecc.);
- Capo del personale;
- Coordinatore di unità operative complesse;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Analista sistemista;
- System Manager;
- Product Manager;
- Security Manager
- Direttore di logistica.

Livello 2

Categoria: impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/poteri di iniziativa.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale, nonché adeguata esperienza. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione e autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

- 1.1) impiegati di concetto tecnico/amministrativo
- 1.2) specialista di controllo qualità, sicurezza e ambiente
- 1.3) analista programmatore, tecnico programmatore
- 1.4) approvvigionatore
- 1.5) assistente di Direzione
- 1.6) contabile
- 1.7) coordinatore di servizi
- 1.8) ispettore

Livello 3.

Categoria: impiegati operai qualifica di concetto "provetti".

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili:

(1) lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del livello 4 compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse.

Esempi:

(1.1) tecnico responsabile di conduzione di impianti;

(1.2) responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Profili:

(2) impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia

operativa.

Esempi:

(2.1) contabile e contabile cliente, preventivista;

(2.2) supervisore;

(2.3) programmatore;

(2.4) manutentore polivalente;

(2.5) addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche consentite dalle disposizioni di legge in materia.

Livello 4.

Categoria: impiegati operai qualificati d'ordine specializzati.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profili:

(1) lavoratori che, in autonomia e avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.

Esempi:

(1.1) laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;

(1.2) capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;

(1.3) addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;

(1.4) addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;

(1.5) addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

Profili:

(2) lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.

Esempi:

(2.1) addetti alla conduzione impianti civili e industriali;

(2.2) operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;

(3) lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.

Esempi:

(3.1) autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;

(3.2) conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C;

(3.3)magazziniere.

Profili:

(4)lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.

Esempi:

(4.1)operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;

(4.2)operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.

Profili:

(5)impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni (esecutive) che richiedono una specifica preparazione professionale.

Esempi:

(5.1) contabile d'ordine

(5.2) segretario, archivista

(5.3) operatore sistemi informatici con pacchetti integrati

Livello 5.

Categorie: impiegati operai qualificati esecutivi qualificati.

Declaratoria.

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

Profili:

(1)lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse.

Esempi:

(1.1)addetti ad operazioni di risanamento ambientale;

(1.2)addetti al trattamento/pulitura delle facciate;

(1.3)conducente autospazzatrici con patente B;

(1.4)pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);

(1.5)addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;

(1.6)addetti alla potature di siepi, agli sfalci e alla piantumazione;

(1.7)operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;

(1.8)operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profili:

Esempi:

(2)lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà;

(2.1)addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili e industriali.

Profili:

(3)lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.

Esempi:

(3.1)conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori a q. 35 (per i quali non è richiesta la patente C e D);

(3.2)conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carriponte;

(3.3)aiuto magazziniere.

Profili:

(4) addetti ai servizi alla ristorazione.

Profili:

(5) lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.

Esempi:

(5.1) operaio qualificato manutentore meccanico-idraulico-elettrico-edile

(5.2) operaio qualificato installatore di impianti, saldatore

Profili:

(6) lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro. Esempi:

(6.1) operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;

(6.2) centralinista;

(6.3) addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;

(6.4) fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;

(6.5) altri compiti di ufficio.

Livello 6.

Categorie: impiegati operai qualificati esecutivi comuni.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione. Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profili:

(1) lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.

Esempi:

(1.1) pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici e aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;

(1.2) addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;

(1.3) operai comuni addetti alla manutenzione e pulizia aree verdi;

(1.4) conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;

(1.5) addetti alla rotazione trasporto sacchi;

(1.6) addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;

(1.7) operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;

(1.8) operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura.

Profili:

(2) lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti preregolati e/o predisposti.

Esempi:

(2.1) operai comuni addetti al controllo impianti automatici



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'R' on the right and several other stylized marks.

(2.2) portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata

(2.3) operai comuni addetti alla reception, servizi copia

Profili:

(3) lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali.

Esempi:

(3.1) addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;

(3.2) operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio.

Profili:

(4) addetti ai servizi alla ristorazione;

(4.1) operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.

Profili:

(5) lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono semplici lavori di manutenzione.

Esempi:

(5.1) operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile

(5.2) operaio comune manutentore e montatore

Profili:

(6) lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici:

Esempi:

(6.1) dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura

(6.2) compiti semplici di ufficio

(6.3) centralino

Livello 7.

Categoria: operai

qualifica: manovali

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del livello 6 di prima assunzione nel settore per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

- guardiano notturno

- manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42 – Struttura della retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- Minimo tabellare - comprensivo di indennità di contingenza;
- Indennità di funzione per i quadri;
- eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- eventuali indennità contrattuali.

Il trattamento economico viene corrisposto entro il giorno 5 del mese successivo.

Art. 43 – Quota retribuzione giornaliera ed oraria

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

La quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.

Art. 44 – Stipendio base

Ai lavoratori previsti dalla classificazione del personale di cui al presente contratto corrisponde una paga base conglobata nelle misure indicate nella seguente tabella:

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 01/07/2019	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 01/07/2020	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 01/06/2021
Quadri	2.020,00	2.030,00	2.045,00
I	1.680,00	1.690,00	1.705,00
II	1.470,00	1.480,00	1.495,00
III	1.380,00	1.390,00	1.405,00
IV	1.300,00	1.310,00	1.325,00
V	1.200,00	1.210,00	1.225,00
VI	1.130,00	1.140,00	1.155,00

Art. 45 - Busta paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel 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 corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 46 – Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a Euro 100,00 (cento/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Art. 47 – Tredicesima mensilità

Nel mese di dicembre di ogni anno gli enti dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in godimento (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti

alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Nel caso di contratti di lavoro part-time l'importo maturato è proporzionato all'orario di lavoro part-time. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro part-time in full-time e/o viceversa, durante l'anno, i ratei di tredicesima mensilità dovranno essere calcolati in modo distinto.

Ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, oltre alle ore di effettivo lavoro prestato sono computate nel calcolo le seguenti assenze:

- le ferie e i riposi annui;
- le assenze per malattia e infortunio sul lavoro, nei limiti del periodo di computo;
- i congedi per maternità/paternità e il congedo matrimoniale.

Sono invece esclusi dal computo della tredicesima mensilità:

- i congedi parentali e i congedi per la malattia del bambino;
- i periodi di aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive od a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali;
- i permessi non retribuiti, le assenze non giustificate e le assenze per sciopero.

La tredicesima è computabile anche nel calcolo del TFR.

La tredicesima mensilità matura anche durante il periodo di prova ed anche durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 48 – Quattordicesima mensilità

Al personale impiegatizio compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 49 - Scatti di anzianità

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, da calcolarsi sui minimi contrattuali, con cadenza biennale per un massimo di 5 scatti. Il valore dello scatto è pari al 1,5% del minimo contrattuale relativo al periodo di maturazione.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

Se durante il periodo dello scatto di anzianità il lavoratore assume un livello superiore di inquadramento, il nuovo conteggio degli scatti avverrà sui nuovi minimi, fermo restando che se la sommatoria del minimo contrattuale di partenza più lo scatto di anzianità sia superiore al nuovo minimo, la differenza economica rimanente sarà assoggettata ad personam, fino al raggiungimento del nuovo importo del minimo di stipendio.

Art. 50 - Superminimo

Il superminimo è una voce della retribuzione concordata direttamente tra datore di lavoro e dipendente in sede di assunzione o come integrazione successiva al contratto di lavoro.

È imponible ai fini contributivi e fiscali, fa parte della retribuzione di calcolo del trattamento di fine rapporto e deve essere calcolato su tutte le mensilità aggiuntive.

Il superminimo può essere "assorbibile" o "non assorbibile". Non è assorbibile quando ciò è espressamente previsto nel contratto individuale del lavoratore mentre è assorbibile negli altri casi. In quest'ultimo caso, se il contratto collettivo prevede un aumento retributivo, esso non si somma al superminimo fissato nel contratto individuale e quest'ultimo viene ridotto in tutto o in parte. Non è assorbibile la variazione retributiva per scatti di anzianità.

Art. 51 - Buono pasto

Le aziende con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "buono pasto" pari a 5,30 Euro giornalieri.

Art. 52 - Indennità di cassa

L'indennità di cassa è riconosciuta ai lavoratori che ricoprono mansioni che comportano maneggio di denaro ed operazioni di cassa con carattere di continuità per le quali rispondono di eventuali errori contabili nei confronti del datore di lavoro.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

La predetta indennità viene stabilita nella misura del 1% mensile della paga base.

Se il lavoratore è assente perde il diritto dell'indennità di cassa per il periodo in cui si è dovuto provvedere alla sua sostituzione ed il diritto all'indennità di cassa lo acquista il lavoratore che lo sostituisce.






L'indennità di cassa non rientra nella retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

In caso di ammanchi il datore di lavoro può rivalersi sul lavoratore effettuando delle ritenute sulla sua retribuzione.

Art. 53 - Indennità in caso di morte

Ai sensi dell'art. 2122 del c.c., in caso di morte del prestatore di lavoro le indennità di preavviso ed il TFR devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In conformità a quanto previsto dal citato art. 2122 c.c. la ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

cc   35   

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 54 - Missioni/Trasferte

Ai fini del presente CCNL si intende per missione o trasferta lo spostamento nell'interesse dell'azienda, con qualunque mezzo, dalla abituale sede istituzionale o di lavoro per raggiungere la destinazione finale della missione e viceversa.

Le trasferte che comportano spese (viaggio, vitto, alloggio, ecc.) sono organizzate e gestite dall'azienda.

Sono ricomprese nelle missioni e trasferte tutte le spese sostenute per espletare le attività per le quali la missione viene effettuata ed in particolare:

- a) le spese di viaggio (treno, aereo, nave, mezzo proprio, autonoleggio, taxi, bus etc.).
- b) le spese di vitto (ristoranti e similari, bar, tavole calde, esercizi commerciali ed esercizi di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, gastronomie, pasticcerie, ecc).
- c) le spese di alloggio (alberghi, pensioni, affittacamere, Bed and Breakfast, ecc.).

Il rimborso delle spese di missione viene effettuato sulla scorta della documentazione prodotta (fatture, scontrini fiscali, biglietti di viaggio, ricevute fiscali, ecc.).

Le somme necessarie per l'espletamento di una missione possono essere anticipate dall'azienda in tutto od in parte, fermo restando l'obbligo di rendicontare la spesa sostenuta.

Le spese di missione possono essere in tutto od in parte sostenute direttamente dall'azienda. A tal fine nei casi in cui ciò sia richiesto, l'azienda provvede direttamente alla prenotazione dei servizi necessari all'espletamento della missione (viaggio, alloggio, ecc.) ed al pagamento delle relative spese.

Art. 55 - Uso del mezzo proprio

Quando la missione viene effettuata con l'uso del mezzo proprio, oltre alle spese di vitto e alloggio vanno rimborsate anche le indennità chilometriche.

Ai fini del computo delle distanze per la corresponsione dell'indennità chilometrica, dovrà farsi riferimento alla località di partenza e di destinazione, utilizzando il servizio disponibile su Via Michelin, e consimili, considerando comunque il percorso più breve.

In riferimento alle spese di viaggio con mezzo proprio, il rimborso chilometrico è riconosciuto in base alla tabella A.C.I.

Spetta, inoltre, il rimborso debitamente documentato del pedaggio autostradale e quello relativo alle spese di parcheggio dell'auto, ivi comprese quelle nelle aree aeroportuali.

In caso di utilizzo di apparecchiature Telepass, in luogo delle ricevute potranno essere prodotte copie degli estratti conto Telepass, a condizione che risulti chiaramente la targa del veicolo utilizzato per l'espletamento della missione.

Art. 56 - Trattamento di fine rapporto

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

Ai sensi dell'art. 2110 del c.c. il lavoratore può chiedere in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione sul trattamento di fine rapporto, purchè sussistano le seguenti condizioni:

- il lavoratore deve avere maturato almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;

- l'anticipazione deve essere contenuta nei limiti del 70% del TFR spettante nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta;
- l'anticipazione deve essere altresì contenuta nei limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti (nelle imprese con almeno 25 unità);
- la richiesta di anticipazione del TFR può essere presentata dal dipendente una sola volta in costanza di rapporto.

La richiesta di anticipazione può essere accolta dal datore di lavoro in presenza di uno dei seguenti motivi:

- acquisto per la prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- spese sanitarie per terapie e interventi sanitari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali o per formazione del dipendente.

CAPO VI - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 57 - Contrattazione aziendale o di secondo livello

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL.

Sono soggetti della contrattazione di secondo livello le RSA e le OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Al fine di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore, alla contrattazione aziendale o di secondo livello è demandata la trattazione dei seguenti argomenti:

1. andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;
2. politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale;
3. andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici;
4. organizzazione del lavoro;
5. applicazione della normativa sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e s. m. i.);
6. applicazione della legge sulle pari opportunità (legge 125/91 e successive modifiche);
7. rapporti di lavoro atipici;
8. inquadramenti professionali;
9. contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti diversi da quelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in particolare dispone in materia di erogazioni economiche e normative integrative di quelle già previste nella contrattazione di primo livello, correlati:

- alla determinazione del premio di produttività aziendale
- ai rimborsi spese, ticket restaurant e indennità varie
- intervallo per la consumazione dei pasti;
- al piano ferie.

Il secondo livello di contrattazione, è destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.











Il confronto, sulle materie di contrattazione di secondo livello si conclude entro e non oltre i 30 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

Nel caso in cui detto confronto non si concluda positivamente, l'intera materia potrà formare oggetto di un ulteriore esame a livello nazionale, su richiesta anche di una sola delle OO.SS. nazionali stipulanti o dell'Azienda, da presentarsi entro 10 giorni dalla conclusione della predetta procedura.

L'esame a livello nazionale dovrà comunque esaurirsi nel termine massimo di 30 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l'Azienda non darà luogo all'attuazione degli istituti contrattuali previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Al termine della suddetta procedura, ove la stessa non si sia conclusa positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

Art. 58 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle aziende.

Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL si conviene che gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per informazioni di carattere generale.

Art. 59 - Banca Ore

Nei casi di prestazione lavorativa supplementare rispetto al normale orario di lavoro, il lavoratore può optare in alternativa alla remunerazione straordinaria delle ore prestate per l'accantonamento delle ore medesime in una speciale "Banca Ore".

La Banca Ore è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa consistente nell'accantonamento su di un conto individuale del lavoratore dipendente a tempo indeterminato, di un numero di ore prestate in più oltre il normale orario di lavoro.

Nel corso dell'anno il singolo lavoratore può attingere dal suo conto individuale per godere di riposi compensativi.

Il lavoratore ha facoltà di richiedere anche successivamente il pagamento delle ore accantonate sul conto individuale.

cc















Art.60 - Ente Bilaterale

Le parti stipulanti per migliorar la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano di costituire un organismo denominato ENTE BILATERALE per l'Artigianato (EBPA) che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative le pari opportunità per le donne, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;

L'EBPA dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'EBPA saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,30%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari a Euro 25,00 lordi mensili, raddoppiati nel caso di mancata adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, triplicati nel caso di ulteriore mancata adesione anche al Fondo di solidarietà. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: " mancata adesione all'ente Bilaterale del Contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE PER l'Artigianato (EBPA) l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata rr al CSTE competente.

L'ENTE BILATERALE per l'Artigianato (EBPA) non persegue fini di lucro ed ha lo scopo di promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali nelle aree maggiormente rappresentative.

Art. 61 - Previdenza complementare

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL ritengono essenziale l'obiettivo della previdenza complementare di concorrere ad assicurare al lavoratore, per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica, insieme alle prestazioni garantite dal sistema pubblico di base.

La previdenza complementare ha carattere volontario e adotta lo schema a capitalizzazione, in cui i contributi versati da ogni iscritto vengono accantonati su un conto previdenziale individuale.

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo ai rispettivi datori di lavoro sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. I lavoratori dipendenti possono decidere di integrare i versamenti contributivi anche mediante il conferimento del trattamento di fine rapporto (TFR).

La commissione Regionale di garanzia stabilisce:

- la tipologia del fondo;
- la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore per la costituzione del fondo;
- le modalità di destinazione del Tfr del lavoratore al fondo di che trattasi.
-

Art. 62 - Mobbing

Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali, ritengono che sia a tal fine necessario che il datore di lavoro si impegni ad astenersi da qualsiasi comportamento aggressivo e persecutorio nei confronti dei propri dipendenti ed altresì a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualunque comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

A tal fine il datore di lavoro, a garanzia di un corretto svolgimento della prestazione di lavoro, potrà porre in essere:

- interventi formativi con l'obiettivo di fornire delle modalità di gestione del conflitto e del mobbing seguenti;
- interventi di monitoraggio e valutazione del clima aziendale;
- consulenza e sostegno psicologico ai dipendenti.
-

Art. 63 - Tutela della privacy

Il datore di lavoro può trattare informazioni di carattere personale, strettamente indispensabili per dare esecuzione al rapporto di lavoro, riguardanti per lo più:

- dati anagrafici di lavoratori (assunti o cessati dal servizio), fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione a sindacati; dati idonei a rivelare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari permessi e benefici previsti anche nei contratti collettivi;
- informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto; la qualifica e il livello professionale, la retribuzione; l'ammontare di premi; il tempo di lavoro anche straordinario; ferie

e permessi individuali; l'assenza dal servizio; trasferimenti ad altra sede di lavoro; procedimenti e provvedimenti disciplinari.

Per il trattamento dei dati personali il datore di lavoro dovrà osservare tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali (Codice della Privacy - Dlgs. 196/2003 ss.mm.ii.), in particolare il Codice prescrive che esso avvenga:

- nel rispetto di principi di necessità e liceità e che riguardano la qualità dei dati;
- informando preventivamente e adeguatamente gli interessati, sull'uso che verrà fatto dei dati e sui diritti riconosciuti (accesso ai dati, aggiornamento, rettifica, cancellazione, ecc.);
- chiedendo preventivamente il consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso;
- rispettando, se si trattano dati sensibili o giudiziari, le prescrizioni impartite dal Garante nelle autorizzazioni anche di carattere generale rilasciate;
- adottando le misure di sicurezza idonee a preservare i dati da alcuni eventi tra i quali accessi ed utilizzazioni indebite, rispetto ai quali può essere chiamato a rispondere anche civilmente e penalmente.

Ai fini della protezione dei dati personali il datore di lavoro dovrà identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le rispettive attribuzioni, in particolare, quelle del titolare e del responsabile del trattamento.

Art. 64 – Sicurezza

A- OBBLIGHI DEI LAVORATORI

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

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

e) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e e), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle

loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza

g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli



41

obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

B- Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori. Pertanto le imprese aderenti entro il termine di 90 gg. dall'applicazione del presente CCNL dovranno adempiere a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008 e s. m. i., ed in particolare:

- provvedere alla valutazione dei rischi;
- provvedere all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- nominare un medico Competente per la Sorveglianza Sanitaria;
- formare e informare il personale dipendente;
- strutturare un Servizio di Prevenzione e Protezione adeguatamente formato.

Le Parti sindacali si impegnano ad individuare un'adeguata struttura organizzata e competitiva disposta ad offrire i servizi di cui sopra alle aziende interessate.

Si rinvia al protocollo sindacale per l'attuazione del disposto del D.Lgs. 81/2008, allegato al presente contratto.

Art. 65 - Norme di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCNL si applicano le norme vigenti previste dall'ordinamento giuridico.

ALLEGATI

- Allegato A - Protocollo integrativo al Ccnl per l'attuazione del disposto del D.Lgs. 81/2008
- Allegato B - Codice Disciplinare

Allegato A - Protocollo integrativo al Ccnl per l'attuazione del disposto del D.Lgs. 81/2008

L'anno 2019, il giorno 13 del mese di Giugno in Roma

tra

FENAPI – Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori - rappresentata dal Presidente Nazionale Carmelo Satta e da una delegazione composta da Cristina Triolo, Carmelina Cassaniti, Giovanna Micalizzi, Salvatore Bucalo Con l'assistenza del Dott. Cateno De Luca, consulente di Fenapi Services S.r.l.

e

- **USAE** – Unione Sindacale Autonomi Europei rappresentata dal Segretario Generale Adamo Bonazzi e dal Coordinatore nazionale Paride Santi,

- **USAE FILTES** - Federazione Italiana Lavoratori Terziario e Servizi rappresentata dal Coordinamento nazionale Davide Bonazzi,

- **USAE FINART** - Federazione Italiana Nazionale Artigianato rappresentata dal Coordinamento nazionale Paride Santi,

- Visto il D.Lgs. 81/2008, T.U. in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- Considerato l'art. 47, comma 5 del D. Lgs. 81/2008 che attribuisce alla CCNL la definizione del numero, le modalità di designazione e di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle proprie funzioni;

è stato sottoscritto il presente protocollo sindacale per determinare quanto disposto dall'art. 47 in merito al **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, in particolare stabilire le modalità di elezione o designazione e quanto indispensabile per la formazione specifica.

Art. 1 – Definizione di RLS

Il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Esso è istituito a livello territoriale, o di comparto, aziendale o di sito produttivo.

Viene eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive.

Il numero minimo degli RLS potrà essere pari a:

- 1 nelle aziende fino a 200 dipendenti;
- 3 nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 nelle aziende oltre i 1000 dipendenti.

Art. 2 – Modalità di elezione e designazione di RLS

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con sistema di voto uninominale per liste contrapposte.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro a essi applicato.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda. In assenza di tali rappresentanze si procede all'elezione direttamente da parte dei lavoratori al loro interno, con sistema di voto uninominale per liste contrapposte.

L'elezione avviene non oltre 90 giorni dalla stipula del presente Protocollo .
Il mandato ha durata triennale con possibilità di rielezione.

Art. 3 – Il RLST

Il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale**, svolge le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende, ricomprese in uno specifico territorio, nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'RLST è espressione dell'Organismo Paritetico costituito dalle parti sindacali, l'esercizio delle sue funzioni è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

L'OO.PP. designerà il RLST ai sensi del vigente ordinamento giuridico, il mandato ha durata triennale con possibilità di successiva nuova designazione.

Art. 4 – Il RLS di sito produttivo

L'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 individua per i centri di trasporto intermodale, di cui alla direttiva del Ministero dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858 , il RLS di sito produttivo.

Il RLS di sito produttivo è eletto tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo, esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 e coordina le attività degli RLS aziendali.

Art. 5 - Attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Accesso nei luoghi di lavoro. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, previa comunicazione alla direzione aziendale nel caso di RLST, salvo nei casi di gravi infortuni.

Consultazione del RLS. Il RLS è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, realizzazione e verifica dei sistemi di prevenzione in azienda o unità produttiva, nonché alla nomina di responsabile e addetti al SPP, di addetti al primo soccorso e prevenzione incendi.

Accesso alla documentazione aziendale. Il RLS ha la facoltà di accedere alla documentazione aziendale in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, previo avviso della direzione aziendale.

Il RLS potrà richiedere copia del documento di valutazione dei rischi, come da art. 18, comma 1 lettera o del D.Lgs. 81/2008.

Per quanto non dettagliatamente previsto nel presente accordo si rinvia a quanto disposto dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e succ. mod. e integr.

Art. 6 - Permessi retribuiti

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

Non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento delle proprie attività, nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Per lo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. e integr. l'azienda metterà a disposizione un monte ore retribuiti pari a:

- 50 ore annue per il RLS aziendale;
- 100 ore annue per il RLST per aziende con numero di dipendenti inferiore a 100;
- 150 ore annue per il RLST per aziende con numero di dipendenti superiore a 100;

Il RLS avrà a disposizione un ulteriore permesso retribuito per la formazione.

Art. 7 - Formazione degli RLS

Il RLS ha diritto, così come previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 co. 10, ad una formazione particolareggiata in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tali da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

La formazione dovrà avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici dell'Ente Bilaterale EBAL, competente per territorio dell'azienda.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in materia di salute e sicurezza.

Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avverrà previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Modalità, durata e contenuti. La formazione degli RLS potrà essere effettuata dagli OO.PP. dell'Ente Bilaterale EBAL, competente per territorio dell'azienda, ovvero da appositi enti o istituti di formazione, ai sensi del vigente ordinamento giuridico.

La formazione dovrà concludersi entro 90 giorni dall'elezione/designazione.

La formazione, nel rispetto delle disposizioni normative, potrà avvenire secondo le modalità dell'e-learning e/o della formazione in aula. Essa dovrà comunque avvenire durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri a carico del lavoratore.

Il programma didattico prevederà i seguenti argomenti:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è stabilita in:

- 32 ore per la formazione base degli RLS aziendali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate
- 64 ore per la formazione base degli RLS territoriali
- 4 ore annue per l'aggiornamento degli RLS aziendali delle imprese che occupano meno di 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori
- 8 ore annue per l'aggiornamento degli RLS territoriali.

Allegato B - Codice Disciplinare

Art. 1

Obblighi del dipendente

Il lavoratore dipendente conforma la sua condotta al rispetto del CCNL e di quanto previsto nel presente codice disciplinare.

In tale specifico contesto, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando, l'orario di lavoro, le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) non utilizzare ai fini privati le informazioni riservate dell'Ente di cui disponga per ragioni di lavoro;
- c) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità eventualmente previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile a ciò designato dall'azienda;
- d) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità delle persone;
- e) non attendere ad occupazioni estranea alle attività dell'Ente, al di fuori della sfera privata familiare, che ritardino il recupero psicofisico, in periodo di malattia od infortunio;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- g) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'azienda salvo comprovato impedimento.

Art. 2

Tipologie di sanzioni disciplinari

Le violazioni, da parte dei lavoratori degli obblighi disciplinati dal contratto di lavoro e dal codice disciplinare danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento.

Art. 3

Procedimento disciplinare

Il datore di lavoro, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.



La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente codice. Quando ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti disciplinari adottati dall'Ente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia ricorso.

Sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare.

Fatta salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al successivo articolo 4, entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento disciplinare, con istanza scritta al Collegio inoltrata direttamente o anche per il tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato.

Art. 4

Collegio di conciliazione ed arbitrato

Allo scopo di consentire la composizione stragiudiziale della controversia di cui all'ultimo comma del precedente articolo (Procedimento disciplinare), l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono costituire Collegi di conciliazione e arbitrato presso le sedi che, a livello di singolo ente, saranno decise per il personale.

Il Collegio di conciliazione e arbitrato decide con equo apprezzamento dei fatti e di ogni circostanza e può, oltre che confermare o annullare, ridurre la sanzione o sostituirla con altra di diversa specie e minor gravità.

I Collegi di conciliazione e arbitrato sono composti da un Presidente, scelto di comune accordo tra le parti, da un membro designato dall'Ente e da un membro designato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 5

Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della violazione, sono fissati i seguenti criteri generali:

- a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
 - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

CC   47   

- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - al concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio;
 - al comportamento verso gli utenti;
- b) al lavoratore che abbia commesso violazioni della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità.
- c) al dipendente responsabile di più violazioni compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile quale unica sanzione, quella prevista per la violazione più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Art. 6 **Sanzioni disciplinari applicabili**

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o verso l'utenza o verso il datore di lavoro;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) insufficiente rendimento.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni si applica al dipendente per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma precedente presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal lavoro, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'ente;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti del datore di lavoro, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;
- h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Ente o a terzi.
- i) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le predette mancanze presentino caratteri di particolare gravità;
- j) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad essa

affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

k) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente.

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste dal presente codice che abbiano comportato la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- b) recidiva nell'infrazione di insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di lavoro nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del lavoro nel termine prefissato dall'Ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a tre giorni.
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) atti e comportamenti che comportino l'appropriazione di beni dell'impresa o di terzi sul luogo di lavoro;
- g) svolgimento di attività lavorative in concorrenza con l'Ente in cui il lavoratore presta la propria opera.

Art. 7

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Il datore di lavoro, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare, punibili con la sanzione del licenziamento con preavviso, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione, nel corso dei quali può presentare le sue giustificazioni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con l'applicazione del licenziamento, esso avrà effetto dal momento della sospensione.

Art. 8

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso dal lavoro con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Il dipendente può essere sospeso dal lavoro con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, per reati commessi nei confronti dell'Ente che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

cc  SB





