

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI  
ED IMPIEGATI DELLE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE DEI SERVIZI  
DI PULIZIA, MULTISERVIZI E ATTIVITÀ AFFINI**

*Decorrenza: 01/06/2020 - Scadenza: 31/05/2023*



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI  
ED IMPIEGATI DELLE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE DEI SERVIZI  
DI PULIZIA, MULTISERVIZI E ATTIVITÀ AFFINI**

L'anno 2020 (duemilaventini) il giorno 01 del mese di giugno, in Roma

Tra

**CO.N.A.P.I. Nazionale - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori** rappresentata da  
Basilio Minichiello

e

**U.N.S.I.L. - Unione Nazionale Sindacale del Lavoro** rappresentata dal Segretario Generale Isabella  
Tammaro

**si stipula**

il presente C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori e impiegati delle imprese operanti nel settore delle pulizie, multiservizi e attività affini, con validità dal 01/06/2020 al 31/05/2023. Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano:  
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 3 copie in originale.

CO.N.A.P.I. Nazionale



U.N.S.I.L.

Isabella Tammaro

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| VALIDITA' DEL CONTRATTO .....   | 8  |
| CAMPO DI APPLICAZIONE .....   | 8  |
| DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....  | 10 |
| Art.1 - Assunzione .....  | 10 |
| Art.2 - Inquadramento del personale .....   | 11 |
| Art.3 - Periodo di prova.....   | 23 |
| Art.4 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa.....            | 24 |
| Art.5 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.....                         | 25 |
| Art.6 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro .....     | 25 |
| Art.7 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS .....                  | 27 |
| Art.8 - Orario di lavoro.....   | 30 |
| Art.9 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti..... | 32 |
| Art.10 - Permessi .....   | 34 |
| Art.11 - Congedi per gravi motivi familiari .....                                   | 35 |
| Art.12 - Diritto allo studio .....  | 36 |
| Art.13 - Congedi per formazione.....  | 37 |
| Art.14 - Disciplina della richiesta di congedo .....                                | 37 |
| Art.15 - Conservazione del posto di lavoro.....                                     | 38 |
| Art.16 - Normale retribuzione.....  | 38 |
| Art.17 - Tipologie di retribuzione .....  | 38 |
| Art.18 - Minimi di paga .....   | 39 |
| Art.19 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari .....        | 39 |
| Art.20 - Procedure di prima applicazione del presente contratto .....               | 40 |
| Art.21 - Assorbimenti .....   | 40 |
| Art.22 - Trattamento personale a provvigione .....                                  | 40 |
| Art.23 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.....                               | 40 |
| Art.24 - Premio di risultato .....  | 41 |
| Art.25 - Anzianità di servizio e aumenti di merito .....                            | 41 |
| Art.26 - Indennità varie .....  | 42 |
| Art.27 - Assenze .....  | 43 |
| Art.28 - Malattia .....   | 44 |
| Art.29 - Obblighi del prestatore di lavoro.....                                     | 44 |
| Art.30 - Periodo di comporta .....  | 46 |

HP  
07

|   |    |
|---|----|
| Art.31 - Trattamento economico per malattia.....                      | 46 |
| Art.32 - Infortunio .....   | 47 |
| Art.33 - Astensione obbligatoria per maternità .....                  | 48 |
| Art.34 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio .....  | 49 |
| Art.35 - Aspettativa.....   | 51 |
| Art.36 - Congedi parentali .....                                      | 51 |
| Art.37 - Congedi e permessi per <i>handicap</i> .....                 | 52 |
| Art.38 - Congedo matrimoniale - servizio militare .....               | 52 |
| Art.39 - Part-Time temporaneo per Malattia o Assistenza .....         | 53 |
| Art.40 - Trasferte .....  | 55 |
| Art.41 - Rimborso spese chilometrico .....                            | 55 |
| Art.42 - Trasferimento .....  | 56 |
| Art.43 - Distacco .....   | 57 |
| Art.44 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento..... | 57 |
| Art.45 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS.....           | 61 |
| Art.46 - Preavviso .....  | 61 |
| Art.47 - Trattamento di fine rapporto TFR.....                        | 63 |
| Art.48 - Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori .....           | 65 |
| CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA' .....                                   | 67 |
| Art.49 - Contrattazione collettiva decentrata.....                    | 67 |
| CONTRATTI FLESSIBILI .....  | 67 |
| LAVORO PART TIME .....  | 67 |
| Art.50 - Tipologie di lavoro a tempo parziale .....                   | 67 |
| Art.51 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale .....     | 68 |
| Art.52 - Assunzione .....   | 68 |
| Art.53 - Clausole di flessibilità ed elastiche .....                  | 68 |
| Art.54 - Prestazioni supplementari e straordinarie .....              | 69 |
| Art.55 - Retribuzione .....   | 70 |
| Art.56 - Consistenza dell'organico aziendale .....                    | 70 |
| Art.57 - Diritto di precedenza.....                                   | 70 |
| LAVORO INTERMITTENTE.....   | 72 |
| Art.58 - Definizione contratto di lavoro intermittente .....          | 72 |
| Art.59 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente .....        | 72 |
| Art.60 - Assunzione .....   | 73 |
| Art.61 - Indennità di disponibilità .....                             | 74 |
| Art.62 - Retribuzione .....   | 74 |

*Handwritten signature and initials*

|   |    |
|---|----|
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....  | 75 |
| Art.63 - Requisiti di applicabilità .....                               | 75 |
| Art.64 - Apposizione del termine .....                                  | 76 |
| Art.65 - Periodo di Prova .....   | 76 |
| Art.66 - Durata e proroghe .....  | 76 |
| Art.67 - Proporzione numerica .....                                     | 77 |
| Art.68 - Diritto di precedenza .....                                    | 78 |
| Art.69 - Retribuzione .....   | 78 |
| SOMMINISTRAZIONE.....   | 79 |
| Art.70 - Sfera di applicabilità.....                                    | 79 |
| Art.71 - Proporzione numerica .....                                     | 79 |
| Art.72 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare ..... | 80 |
| Art.73 - Retribuzione .....   | 80 |
| TELELAVORO E LAVORO AGILE .....   | 81 |
| Art.74 - Definizione.....   | 81 |
| Art.75 - Sfera di applicabilità.....                                    | 82 |
| Art.76 - Disciplina del rapporto .....                                  | 82 |
| Art.77 - Diritti e doveri del telelavoratore .....                      | 84 |
| Art.78 - Poteri e obblighi del datore di lavoro .....                   | 84 |
| Art.79 - Dotazioni strumentali e utenze .....                           | 85 |
| Art.80 - Orario di lavoro .....   | 86 |
| Art.81 - Retribuzione .....   | 86 |
| COOPERATIVE.....  | 86 |
| Art.82 - Premessa .....   | 86 |
| Art.83 - Campo di applicazione .....                                    | 87 |
| Art.84 - Disposizioni generali .....                                    | 87 |
| APPRENDISTATO.....  | 88 |
| Art.85 - La disciplina del contratto di apprendistato .....             | 88 |
| Art.86- Apprendistato professionalizzante .....                         | 89 |
| Art.87 - Proporzione numerica.....                                      | 89 |
| Art.88 - Disciplina del rapporto.....                                   | 90 |
| Art.89 - Parere di conformità.....                                      | 90 |
| Art.90 - Periodo di prova .....   | 90 |
| Art.91 - Obblighi del datore di lavoro .....                            | 90 |
| Art.92 - Doveri dell'apprendista.....                                   | 91 |
| Art.93 - Trattamento normativo.....                                     | 91 |



|   |            |
|---|------------|
| Art.94 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico .....        | 91         |
| Art.95 - Malattia .....   | 92         |
| Art.96 - Infortunio .....   | 92         |
| Art.97 - Obblighi di comunicazione .....  | 93         |
| Art.98 - Formazione .....   | 93         |
| Art.99 - Apprendistato in cicli stagionali .....  | 95         |
| Art.100 - Risoluzione del rapporto di lavoro .....  | 95         |
| Art.101 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato .....                           | 95         |
| Art.102 - Rinvio alla legge .....   | 95         |
| <b>COLLABORAZIONI COORDINATE CONTINUATIVE CALL CENTER .....</b>                             | <b>96</b>  |
| Art.103 - Ambito di applicazione .....  | 97         |
| Art.104 - Definizioni .....   | 97         |
| Art.105 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa ..... | 98         |
| Art.106 - Natura della prestazione .....  | 99         |
| Art.107 - Autonomia e coordinamento .....   | 100        |
| Art.108 - Assenza del potere gerarchico .....   | 100        |
| Art.109 - Assenza del potere disciplinare .....   | 101        |
| Art.110 - Modalità di esecuzione della prestazione .....                                    | 101        |
| Art.111 - Informazione e verifiche periodiche .....   | 101        |
| Art.112 - Durata del contratto di collaborazione .....                                      | 102        |
| Art.113 - Strumenti a disposizione del Collaboratore .....                                  | 102        |
| Art.114 - Maternità e paternità, malattia e infortunio .....                                | 102        |
| Art.115 - Doveri del Collaboratore .....  | 103        |
| Art.116 - Profili fiscali e contributivi .....  | 104        |
| Art.117 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica .....             | 104        |
| Art.118 - Assicurazione obbligatoria .....  | 105        |
| Art.119 - Cessazione del rapporto .....   | 105        |
| Art.120 - Diritti sindacali .....   | 106        |
| Art.121 - Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento .....          | 106        |
| Art.122 - Certificazione del contratto .....  | 106        |
| Art.123 - Disposizioni finali .....   | 106        |
| Art.124 - Compensi .....  | 107        |
| <b>COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE .....</b>                                       | <b>108</b> |
| Art.125 - Composizione e sede della Commissione Nazionale .....                             | 108        |
| Art.126 - Convocazione della Commissione Nazionale .....                                    | 108        |
| Art.127 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale .....                         | 109        |



|   |     |
|---|-----|
| Art.128 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale.....              | 109 |
| Art.129 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale.....     | 109 |
| Art.130 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale .....           | 109 |
| Art.131 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale..... | 110 |
| Art.132 - Attivazione della procedura di conciliazione .....                        | 110 |
| Art.133 - Richiesta del tentativo di conciliazione .....                            | 110 |
| Art.134 - Convocazioni delle parti.....   | 111 |
| Art.135 - Istruttoria.....  | 111 |
| Art.136 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo .....                 | 111 |
| Art.137 - Risoluzione bonaria della controversia .....                              | 112 |
| Art.138 - Decisioni.....  | 112 |
| Art.139 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione .....                          | 112 |
| Art.140 - Risoluzione della lite in via arbitrale .....                             | 112 |
| ISTITUTI SINDACALI.....   | 113 |
| Art.141 - Rappresentanze sindacali .....  | 113 |
| Art.142 - Ente Bilaterale Nazionale del Lavoro (in sigla ENAL) .....                | 118 |
| Art.143 - Finanziamento Ente Bilaterale ENAL .....                                  | 120 |
| Art.144 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....                                     | 121 |
| Art.145 - Fondi.....  | 122 |
| Art.146 - Osservatorio Nazionale e Osservatori Territoriali .....                   | 122 |
| Art.147 - Commissione di Conciliazione Nazionale.....                               | 122 |
| Art.148 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale .....                  | 122 |
| Art.149 - Controversie collettive.....  | 123 |
| Art.150 - Classificazione del personale .....                                       | 123 |
| Art.151 - Cambio Appalto .....  | 124 |
| Art.152 - Archivio Contratti .....  | 126 |
| Art.153 - Disposizioni generali.....  | 126 |
| Art.154 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa .....                      | 126 |
| Art.155 - Decorrenza e durata.....  | 126 |
| TABELLA A.....  | 127 |
| ALLEGATO 1 - REGOLAMENTO R.S.U. ....  | 128 |
| ALLEGATO 2 - REGOLAMENTO ELETTORALE PER I R.L.S.....                                | 135 |

*[Handwritten signature]*

### VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, le collaborazioni ed i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, a tempo indeterminato e determinato, tra le Imprese Artigiane, (L.443/85) e/o Piccole Imprese Industriali esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, logistica, guardiania, igiene ambientale ed ausiliari, nonché servizi integrati e Multiservizi ai vari settori merceologici.

### CAMPO 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 dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività di seguito riportate a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia:

- servizi di pulizia (civili, industriali, ospedalieri, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di sanificazione, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione (civili, industriali, ospedalieri, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e servizi analoghi in domicili privati (ad es. abitazioni private, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- 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, ecc.;
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Settore Pulizia, Multiservizi ed Attività Affini"

- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- 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 distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- 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, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- 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 antifaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione impianti di sollevamento;
- servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza);
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea.



## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art.1 - Assunzione

#### Modalità di assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

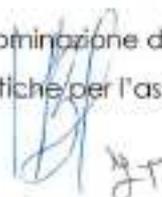
- Data di assunzione;
- Tipologia e durata del rapporto;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- La/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività;
- Durata delle ferie;
- Durata del preavviso in caso di recesso;
- Indicazione del CST (Commissione Sindacale Territoriale) che eseguirà gli adempimenti di Legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

#### Documenti per l'assunzione

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso ed eventuali altri titoli professionali;
- Curriculum Vitae;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

Le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui sopra, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione;



le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

## Art. 2 -Inquadramento del personale

In relazione alle mansioni svolte i dipendenti sono inquadrati in 8 livelli, compreso il Quadro, di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

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

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

## Quadri

Sono considerati "Quadri" coloro che possiedono i requisiti previsti dalla Legge 13 maggio 1985, Legge di modifica 2 aprile 1986, n. 106, e dalla contrattazione collettiva, ed a cui è affidata, in condizioni di autonomia decisionale, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

Le Parti convengono quanto segue:

- la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di quadro viene effettuato dalle Parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.

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

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



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

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

A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 25,82 mensili lordi da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

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

Le Parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda la categoria dei quadri.

#### Declaratoria

Appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

#### Quadri di Direzione

(Declaratoria)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

(Accesso alla qualifica)

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.



La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto al CST competente, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo, la nomina sarà subjudice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente Bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata o pec all'Azienda ed al Quadro.

(Minimi retributivi)

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

(Contrattazione collettiva di miglior favore)

Le Parti, ferma restando la libertà di definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di Quadro di Direzione, intendono promuovere ogni iniziativa da intendersi quale base certa e certificata di strumento contrattuale migliorativo.

### **Livello 1**

Categoria: impiegati con funzioni direttive.

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) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

### **Livello 2**

Categoria: impiegati/operai.

Qualifica: impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/poteri di iniziativa. Operai con mansioni e qualifiche specialistiche.

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.



Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

1.1 Impiegato di concetto tecnico/amministrativo.

1.2 Specialista di controllo qualità, sicurezza ed 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.

1.9 Operatore responsabile conduzione di impianti complessi.

1.10 Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

### 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.



Profilo:

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:

Tecnico responsabile di conduzione di impianti.

Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Manutentore polivalente.

Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

Profilo:

Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa.

Esempi:

Contabile e contabile cliente, preventivista.

Supervisore.

Programmatore.

Profilo:

3. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.

Esempi:

Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti.

Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia con coordinamento e controllo di più addetti.

**Livello 4**

Categoria: impiegati, operai.

Qualifica: 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.

Profilo:

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

Esempi:

Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.

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.

Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.

Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne.

Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

Profilo:

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed 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 ed industriali.

2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

Profilo:

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, autogrù, trattorista con patente C.

3.3 Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici.



Profilo:

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.

Profilo:

5. Impiegati tecnici ed 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.

Profilo:

6. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate.

Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti.

Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti.

6.4 addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere.

Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività.

Profilo:

Operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.



Esempi:

Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso.

Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni.

#### **Livello 5**

Categoria: impiegati, operai.

Qualifica: 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 ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori ad uguali.

Profilo:

Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse.

Esempi:

1.1 Addetti al risanamento ambientale.

1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate.

1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della 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 potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione.

1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura.

1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profilo:

Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.

Esempi:

Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali.



Profilo:

Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.

Esempi:

Conducenti di autoveicoli e motocari inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D).

Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte.

Aiuto magazziniere.

Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.

Profilo:

Addetti ai servizi alla ristorazione.

Profilo:

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:

Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile.

Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.

Profilo:

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:

Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura.

Centralinista/assistenza telefonica.

Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture.

Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria.

Altri compiti di ufficio.



Profilo:

7. Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di medio complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.

Esempi:

Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets.

Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali.

Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza.

Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.

Profilo:

8. Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori.

Esempi:

8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici.

Aulista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici.

#### **Livello 6**

Categoria: impiegati, operai.

Qualifica: 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.

Profilo:

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 ed 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, falciatura, potatura, concimazione 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.
- 1.9 Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Profilo:

2. Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti.

Esempi:

- Operai comuni addetti al controllo impianti automatici.
- Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata.
- Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.

Profilo:

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.
- 3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.

Profilo:

Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione.



#### 4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.

Profilo:

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.

Profilo:

Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici.

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura.

6.2 compili semplici di ufficio.

6.3 centralino.

Profilo:

Lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

Esempi:

Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti.

Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche.

Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici.

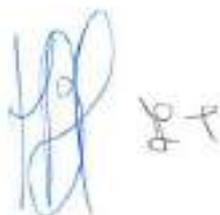
Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Nota a verbale per gli addetti ad altre attività ausiliarie in ambito scolastico, sanitario (1.9)

#### 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 II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

Guardiano.

Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia.

Nota a verbale per gli addetti alle cabine e linee di verniciatura

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III livello, le Parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

## Art.3 - Periodo di prova

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

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

Quadri: giorni 180

Livello 1: giorni 150

Livello 2: giorni 120

Livello 3: giorni 90

Livello 4: giorni 60

Livello 5: giorni 45

Livelli 6 e 7: giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e

tredecima mensilità.



Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio. Per i lavoratori assunti nei livelli quarto, quinto, sesto e settimo, l'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

#### **Art.4 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa**

- 1) Il lavoratore, non assunto come avventizio, deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.
- 2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.
- 3) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme E-learning, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.
- 4) Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
  - al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
  - quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
- 5) In ogni caso il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa è comunicato per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.
- 6) Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore non legate alla precedente posizione organizzativa. Fermo restando quanto previsto al successivo punto 7), il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa di cui trattasi può presentare le proprie dimissioni che, nel caso di cui al precedente punto 2), saranno considerate per giusta causa.
- 7) Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle



condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

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

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

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

#### **Art.5 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970, nonché ai sensi del D.Lgs. 81/08 s.m.l., i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore.

Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Sarà posta molta attenzione alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare di tutti gli operatori del settore (RLS e lavoratori).

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

#### **Art. 6 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro**

##### **Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)**

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e

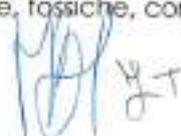


successive modificazioni e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

2. Fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:
  - a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):
    - 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
    - 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto del DPI;
  - b) il lavoratore:
    - 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
    - 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
    - 3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

#### **Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)**

3. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
4. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.
5. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
6. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.
7. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche,



#### **Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili**

8. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
9. La dotazione degli indumenti di lavoro viene stabilita dall'azienda, previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL.
10. La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.
11. Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.
12. Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.
13. Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

#### **Art.7 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS**

In tutte le aziende o unità produttive, viene eletto il R.L.S.. Qualora non si proceda alle elezioni previste, l'organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente CCNL, fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili ad assumere il ruolo di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello territoriale di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 81/08.. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 del D.Lgs. 81/08 s.m.i.,

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL. Il percorso formativo sarà di almeno 64 ore Iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle



attività didattiche possono essere realizzate a distanza e parte in presenza sui rischi specifici presenti in azienda o in modalità on-line.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

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

#### CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1. Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti per la sicurezza sui piani di sicurezza; tali rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.
2. I rappresentanti per la sicurezza sono consultati preventivamente sulle modifiche significative da apportarsi ai piani di sicurezza.

#### INCARICO AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore Edile.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.



#### ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

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

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

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

#### CONSULTAZIONE RLS

Il D.Lgs. 81/2008 s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

#### DOCUMENTAZIONE ED INFORMATIVA

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

#### ATTIVITÀ RICONOSCIUTA PER IL RLS

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore



di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

#### **Art.8 - Orario di lavoro**

(Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

(Esposizione orario di lavoro)

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda o del CST, all'Ispettorato del Lavoro.

(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- a. per le prestazioni di lavoro fino alla 48a ora settimanale il 15%;
- b. per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48a ora settimanale il 20%;
- c. per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate di seguito:
  - lavoro straordinario diurno e festivo 20%;
  - lavoro straordinario notturno 30%;
  - lavoro straordinario notturno festivo 40%.
  - Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

(Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

*M.P.*  
*OT*

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro

supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod.civ. Fermo restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, simili a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

(Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

(Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali, presso la sede del CST competente territorialmente.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle Aziende che abbiano la contabilità informatizzata presso il CST.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.



(Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

(Sospensione del lavoro)

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

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

#### **Art.9 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti**

(Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso in caso di specifiche commesse o per turni su 7 giorni.

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

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'art.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:
  - alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
  - ai lavoratori al proprio domicilio;
  - al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
  - attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

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



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

(Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

- 25 Aprile - Ricorrenza della liberazione
- 1 Maggio - Festa del lavoro
- 2 Giugno - Festa della Repubblica festività infrasettimanali:
- 1 Gennaio - Capodanno
- 6 Gennaio - Epifania
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- 15 Agosto - Festa dell' Assunzione
- 1 Novembre - Ognissanti
- 8 Dicembre - Immacolata Concezione
- 25 Dicembre - Natale
- 26 Dicembre - Santo Stefano
- La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.
- Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.
- Le Giornate del 29 giugno, Santi Pietro e Paolo, del 2 Novembre, Commemorazione dei Morti, e del 4 Novembre, Anniversario della Vittoria, saranno retribuite come festive.

(Ferie)

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 20 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana.

Le ferie sono irrinunciabili.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno

festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo



di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva delle ferie, senza inficiare il necessario godimento delle stesse da parte dei lavoratori.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

#### **Art.10 - Permessi**

(Permessi)

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

Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 40 ore annue.

Le ore di permesso non godute non saranno pagabili né usufruibili nell'anno successivo.

(Permessi retribuiti)

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

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

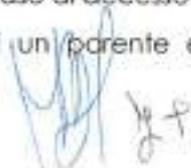
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva dei permessi, senza inficiare la possibilità del godimento di tali permessi da parte dei lavoratori.

(Permessi per decesso e gravi infermità di familiari)

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non



convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

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

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

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

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

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

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

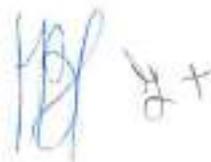
#### **Art.11 - Congedi per gravi motivi familiari**

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

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

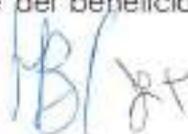
3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia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

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



#### Art.12 - Diritto allo studio

- 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
- 2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
- 3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
- 4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.
- 5) Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 6) Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 7) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
- 8) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
- 9) A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.
- 10) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- 11) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.



12) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

13) Dei permessi potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

14) È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

### **Art.13 - Congedi per formazione**

1) Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

4) In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

5) Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

### **Art.14 - Disciplina della richiesta di congedo**

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



2) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

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

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

#### **Art.15 - Conservazione del posto di lavoro**

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

#### **Art.16 - Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- aumenti di merito;
- premialità di risultato;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni ad personam;
- altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

#### **Art.17 - Tipologie di retribuzione**

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



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

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

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

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

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

6) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

7) Le aziende, al fine di poter utilizzare la riduzione retributiva di cui al punto 6), devono dare preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL tramite raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, specificando la causale e fornendo idonea documentazione essenziale.

8) L'azienda perde il diritto alla condizione di *start up* nel caso che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del personale interessato entro i 24 mesi di avvio.

9) Quanto previsto al precedente punto 6) è applicabile, in base a specifico accordo sindacale, anche in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il welfare aziendale.

#### **Art.18 - Minimi di paga**

La determinazione delle paghe è contenuta nella tabella A al presente CCNL.

#### **Art. 19 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari**

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegnio ad personam".



#### **Art. 20 - Procedure di prima applicazione del presente 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:

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione 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
  4. rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

#### **Art.21 – Assorbimenti**

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbibili, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

#### **Art.22 - Trattamento personale a provvigione**

1) Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'articolo "Minimi di paga" del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

2) qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

#### **Art.23 - Tredicesima e quattordicesima mensilità**

1) In coincidenza con il periodo natalizio, l'azienda corrisponderà al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione di fatto.



- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
- 3) Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.
- 4) Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

#### **Art.24 - Premio di risultato**

- 1) In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
- 2) Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Inoltre particolare attenzione sarà prestata al fine di includere, con specifici meccanismi, nella premialità e nel welfare aziendale, sia i lavoratori a tempo determinato che i lavoratori intermittenti.

#### **Art.25 - Anzianità di servizio e aumenti di merito**

(Aumenti per anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte.

Gli aumenti di merito legati alla anzianità nella categoria impiegatizia saranno riconosciuti in funzione della maturazione, della affidabilità, della fedeltà e del rating del collaboratore nella posizione organizzativa e sono mantenuti, continuando a maturare, anche in caso di mutamento della posizione organizzativa e, in tal caso, quando scatteranno, avranno la misura prevista per la diversa posizione organizzativa, come indicato in tabella. In casi particolari è possibile l'attribuzione di una anzianità convenzionale ai soli effetti degli aumenti di merito, mentre per gli operatori varrà uno specifico regolamento aziendale.



Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di cinque bienni. Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:

| Livello   | Importo |
|-----------|---------|
| Quadri    | € 25,00 |
| Livello 1 | € 23,00 |
| Livello 2 | € 20,00 |
| Livello 3 | € 17,00 |
| Livello 4 | € 14,00 |
| Livello 5 | € 12,00 |
| Livello 6 | € 11,00 |
| Livello 7 | € 10,00 |

(Anzianità convenzionale)

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale.

#### **Art.26- Indennità varie**

##### Indennità mezzi di locomozione.

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile pari a 100,00 Euro al mese.

##### Indennità lavoro disagiato.

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.

##### Indennità d'alta montagna.

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna (sopra i 1.000 metri slm), l'impresa corrisponderà un'indennità pari a 100,00 euro al mese.

##### Indennità di lontananza da centri abitati.

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre km. 3, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive OOS territoriali competenti.



#### Indennità per maneggio denaro.

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze. Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, d'importo complessivo superiore a 20.00 € giornalieri sarà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione base.

Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave.

#### Indennità rimozione scorie e polverino altiforni.

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,10 per ogni ora di lavoro.

#### Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali.

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro.

Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13<sup>a</sup> mensilità e della 14<sup>a</sup> mensilità.

#### **Art.27 – Assenze**

- 1) L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 2) L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.



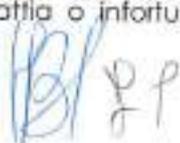
- 3) Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, è ferma restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto.
- 4) L'inosservanza delle prescrizioni sancite nel presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui allo specifico articolo, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata o di possibili sanzioni maggiori.

#### **Art.28 - Malattia**

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 2) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.
- 3) Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Art.29 - Obblighi del prestatore di lavoro**

- 1) Eventuali necessità di assentarsi dal lavoro per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 2) Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.



- 3) Il lavoratore che senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui al presente CCNL. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.
- 4) Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento.
- 5) Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
- 6) Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.
- 7) E' altresì obbligatorio il rispetto del D.Lgs. n. 196/03, Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 101/2018 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.
- 8) E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda.
- 9) Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
- 10) Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
- 11) Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.
- 12) Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.
- 13) I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nel confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dall'apposito articolo relativo alle sanzioni disciplinari.



14) E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

15) Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

### Art.30 - Periodo di comporto

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

- a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);
- b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

2) La conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a., decorre nuovamente a seguito di una ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

3) L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga, durante i 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a. e, durante i 30 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo articolo.

4) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

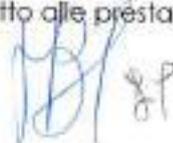
5) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

6) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso e non decorre alcun istituto contrattuale.

7) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

### Art.31 - Trattamento economico per malattia

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



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

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia, compresi i giorni di cui alla lettera a., nel corso di un anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre);
- d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- e. nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

3) Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.

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

5) Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC fino a concorrenza del trattamento INPS.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine spetta lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato limitatamente al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

6) Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

7) Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

#### **Art.32 – Infortunio**

1) Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.



- 2) Ai sensi dell'art.73 del DPR n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo del presente CCNL.
- 3) L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.
- 4) L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 5) Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.
- 6) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro: quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
- 7) Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.
- 8) Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto.

### **Art.33 - Astensione obbligatoria per maternità**

- 1) Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.
- 2) In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.
- 3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).



- 4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
- 5) Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1974, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione, il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
- 6) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
- 7) I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
- 8) Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.
- 9) Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.
- 10) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.
- 11) Il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti della legge 29 febbraio 1980, n. 33, e sue successive modificazioni.
- 12) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

#### **Art.34 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio**

- 1) Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia o infortunio, potrà chiedere, con lettera



raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 180 giorni, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

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

3) Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.

4) Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

5) Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comparto, come previsto dal punto del precedente articolo.

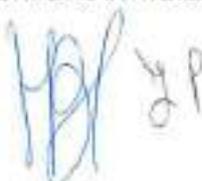
6) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

7) Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

8) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'inedoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

9) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

10) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.



### Art.35 - Aspettativa

- 1) Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.
- 2) L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

### Art.36 - Congedi parentali

- 1) Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
- 2) Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
  - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
  - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.
- 3) Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro
- 5) Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 6) Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- 7) I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.



8) Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

9) Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

10) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

### **Art.37 - Congedi e permessi per handicap**

1) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati.

2) In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.

3) Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

4) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

5) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

### **Art.38 - Congedo matrimoniale - servizio militare**

[Congedo matrimoniale]

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.

Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.



(Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio;

in mancanza, il rapporto è risolto,

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio a soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra, per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

#### **Art.39 – Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza**

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente contratto collettivo.

(Durata temporale del Part-Time temporaneo)

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.r. o pec.

(Beneficiari)

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- malati oncologici;



- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

(Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

(Assistenza Anziani)

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani – legati da vincolo di parentela – che risultino non più autosufficienti.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analogo documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

(Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

(Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.



(Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo)

Al lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

(Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valuterà positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

(Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale indicato nel presente CCNL per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

#### **Art.40 – Trasferte**

1) Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

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

3) Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo articolo "Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento". In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni adottate non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo specifico articolo. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art.41 – Rimborso spese chilometrico**

L'azienda corrisponde al lavoratore non mobile che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.



#### Art.42 - Trasferimento

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

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

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

4) Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui al precedente c.3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

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

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

7) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare. Le diarie o i rimborsi di cui al presente comma saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 5 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

8) Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

9) In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

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



#### Art.43 - Distacco

- 1) Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.
- 2) Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
- 2) Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 giorni.
- 3) Altre forme di distacco sono possibili soltanto in base a specifici accordi tra le parti.

#### Art.44 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

- 1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
  - a. ammonizione verbale;
  - b. ammonizione scritta;
  - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
  - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
  - e. licenziamento individuale.
- 2) La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 5 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- 3) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto con lettera raccomandata o pec o brevi manu l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
- 4) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta con lettera raccomandata o pec o brevi manu entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
- 5) Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
- 6) Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.



7) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8) Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

9) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss del presente CCNL.

10) Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c. **Multa:** vi si incorre per:
  - I) inosservanza dell'orario di lavoro;
  - II) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
  - III) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
  - IV) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio, dà facoltà - all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale ENAL.

- d. **Sospensione:** vi si incorre per:
  - I) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
  - II) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
  - III) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
  - IV) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;



V) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

VI) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

VII) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;

VIII) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

IX) insubordinazione verso i superiori;

X) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

XI) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (*stalking*).

In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

e. **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

I) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

II) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

III) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

IV) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;

V) danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;

VI) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;

VII) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

VIII) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;

IX) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, o potenziale sviamento della clientela; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;



- X) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- XI) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- XII) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- XIII) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;
- XIV) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- XV) concorrenza sleale;
- XVI) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.
- XVII) l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.

11) In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

12) Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

13) Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

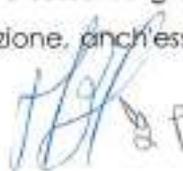
14) Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

15) Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.

16) L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

#### **Procedure in caso di licenziamento**

a) In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta,



dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

b) L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

c) E' in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'ENAL usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

#### **Art.45 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS**

1) In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

3) In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

4) Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del D.Lgs.n.196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 101/2018, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

5) L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

#### **Art.46- Preavviso**

1) Ciascuno dei contraenti ai sensi dell'art. 2118 cod.civ. può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.

2) Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo



indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

3) I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario, per entrambe le parti contraenti, sono:

| Qualifica/Anzianità | - 5 anni | +5 - 10 anni | + 10 anni |
|---------------------|----------|--------------|-----------|
| Quadri              | 75       | 120          | 180       |
| 1                   | 60       | 90           | 150       |
| 2                   | 45       | 75           | 120       |
| 3                   | 30       | 60           | 90        |
| 4                   | 30       | 45           | 60        |
| 5                   | 20       | 30           | 45        |
| 6                   | 15       | 20           | 30        |
| 7                   | 10       | -            | -         |

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

4) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

5) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

6) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

7) In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere, entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al presente comma del presente articolo è inefficace.

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

9) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso comprensiva del ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciare senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

10) Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

11) È nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente



tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

12) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n.1204 s.m.i., e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

10) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

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

12) Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

13) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

14) Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R..

#### **Art.47 - Trattamento di fine rapporto TFR**

##### **Determinazione del TFR**

1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

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

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

##### **Richiesta di anticipazione**

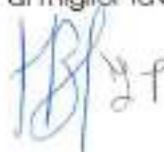
1) Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:



- a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
  - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
- 2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
  - b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
    - I) l'atto costitutivo della cooperativa;
    - II) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
    - III) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
    - IV) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
  - c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

#### **Corresponsione del TFR**

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2) In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 3) L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
- 4) L'Azienda, anche non adottando la retribuzione globalizzata, ha facoltà di erogare il TFR in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, come condizione di miglior favore accettata dal lavoratore.



### **Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

### **Art.48 - Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori**

(Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

(Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

(Azioni Positive)

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

(Molestie sui luoghi di lavoro)

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

(Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

(Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre



strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

[Aspettativa per alcolismo]

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un alcolista, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

[Salubrità degli ambienti di lavoro]

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

[Tutela dei genitori di portatori di Handicap]

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di portatori di handicap non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.



(Mobbing)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

### CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

#### Art.49 - Contrattazione collettiva decentrata

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

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

### CONTRATTI FLESSIBILI

#### LAVORO PART TIME

#### Art.50 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

1) Le Parti convergono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

2) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".



#### **Art.51 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

- 1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salvo diverse prescrizioni di legge.
- 2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
- 3) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salva diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- 4) In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. Salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

#### **Art.52 - Assunzione**

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
- 2) Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti nel presente CCNL.
- 3) Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

#### **Art.53 - Clausole di flessibilità ed elastiche**

- 1) In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserimento nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
  - a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;



- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
  - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
- 2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- 3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
- 5) E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
- 6) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata *ad horas*.
- 7) Quanto precede non si applica:
- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
  - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
  - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
  - d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale prevista dall'articolo del presente CCNL.
- 8) Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

#### **Art.54 - Prestazioni supplementari e straordinarie**

- 1) In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
  - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

21



- 2) Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
- 3) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 4) L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.
- 5) Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e annicomprensiva del 10% della retribuzione del presente CCNL.

#### **Art.55 - Retribuzione**

- 1) Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e posizione organizzativa. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile.
- 2) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità media della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.
- 3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

#### **Art.56 - Consistenza dell'organico aziendale**

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

#### **Art.57 - Diritto di precedenza**

- 1) Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

219



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

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

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

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

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

7) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

8) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume.

Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

## LAVORO INTERMITTENTE

### Art.58 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Al sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

### Art.59 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

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

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

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

Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:

- a. week-end: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
- b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;



- f. periodo degli sport invernali;
- g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
- h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto tra le parti o dalle successive intese.

4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### Art.60 - Assunzione

1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto nel presente CCNL:

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



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

#### **Art.61 - Indennità di disponibilità**

- 1) Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.
- 2) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui al presente CCNL.
- 3) La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da paga base e ratei di tredicesima o dalla retribuzione globalizzata.
- 4) L'indennità di disponibilità è onnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
- 5) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
- 6) Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- 7) Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.
- 8) Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
- 9) In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.
- 10) Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art. "Disciplina del rapporto di lavoro intermittente" c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

#### **Art.62 - Retribuzione**

- 1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di



mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.

2) Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare, forfettizzata al 30%.

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

## LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### Art.63 - Requisiti di applicabilità

1) Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

2) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

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

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

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



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

#### **Art.64 - Apposizione del termine**

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

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

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

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

#### **Art.65 - Periodo di Prova**

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

#### **Art.66 - Durata e proroghe**

1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel



medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

3) Le parti stabiliscono che il termine dei 36 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

#### **Art.67 - Proporzioni numerica**

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

2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

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

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- b. da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e. per sostituzione di lavoratori assenti;
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

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

4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;



- b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5) Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

#### **Art.68 - Diritto di precedenza**

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

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

3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

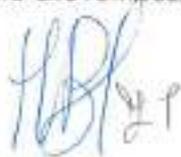
4) Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

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

#### **Art.69 - Retribuzione**

1) Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 <sup>gg/anni</sup>, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

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



3) In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare, forfettizzata al 30%.

## SOMMINISTRAZIONE

### Art.70 - Sfera di applicabilità

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

2) Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

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

d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### Art.71 - Proporzione numerica

1) Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 50% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

2) Fatto salvo quanto previsto al co. 1 del presente articolo e al co. 1 del precedente articolo "Proporzione numerica", qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto



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

#### **Art.72 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare**

- 1) Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs.n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.
- 2) Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve dare immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
- 3) Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
- 4) L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
- 5) È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

#### **Art.73 - Retribuzione**

- 1) Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
- 2) L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 3) Ferma restando la facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare, forfezzata al 30%, modalità e criteri per la determinazione e



corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa sono stabiliti dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

## TELELAVORO E LAVORO AGILE

### Art.74 - Definizione

- 1) Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.
- 2) Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
  - a. autisti;
  - b. operatori di vendita;
  - c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
  - d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.
- 3) Il Telelavoro può essere di tre tipi:
  - a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
  - b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
  - c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
- 4) Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.
- 5) Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente punto 3).



#### **Art.75 - Sfera di applicabilità**

- 1) Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 2) L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.
- 3) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
- 4) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.
- 5) Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni o 90 giorni in caso di lavoratori disabili.
- 6) Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del *part time*.
- 7) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.
- 8) Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.

#### **Art.76 - Disciplina del rapporto**

- 1) Il telelavoro o lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.



- 2) Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto *part-time*, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.
- 3) Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status legale*. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.
- 4) È comunque facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare aziendale*, forfettizzata al 30%.
- 5) Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.
- 6) Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.
- 7) Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata
- 8) sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.
- 9) La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili. In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.
- 10) Sicurezza e prevenzione degli infortuni - L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà dare immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.
- 11) Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.
- 12) Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.



#### **Art.77 - Diritti e doveri del telelavoratore**

- 1) Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
- 2) Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.
- 3) La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore o al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.
- 4) Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.
- 5) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.
- 6) L'accordo di cui al punto precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### **Art.78 - Poteri e obblighi del datore di lavoro**

- 1) La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 3) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.
- 4) Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto



dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.

5) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

6) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelare la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

7) L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial.

8) Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

9) Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

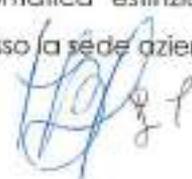
#### **Art.79 - Dotazioni strumentali e utenze**

1) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

2) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.

3) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare

le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.



- 4) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 5) Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

#### **Art.80 - Orario di lavoro**

- 1) Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.
- 2) Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.Lgs. n. 66/2003.
- 3) Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.
- 4) L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

#### **Art.81 - Retribuzione**

È facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

### **COOPERATIVE**

#### **Art.82 - Premessa**

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato dalla legge 3 aprile 2001 n.142.

La Legge ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria dal lavoro dipendente a quello autonomo.



In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia, che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla Legge n.142/2001 e senza porre vincoli contrattuali che ledano l'autonomia decisionale dell'Assemblea dei Soci.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001.

#### **Art.83 - Campo di applicazione**

Le Parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della Legge n.142/2001 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorative rientranti nel campo di applicazione del presente contratto.

#### **Art.84 - Disposizioni generali**

Tutte la materia contrattuale prevista dal presente contratto può essere disciplinata dal Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art.6 della Legge n.142/2001 e depositato alla DTL entro 30 giorni dalla sua approvazione.

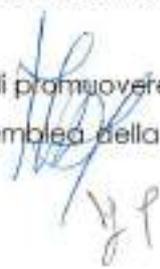
La materia contrattuale prevista dal presente CCNL, se non disciplinata dal Regolamento Interno o regolata senza il rispetto di quanto previsto dalla normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art. 3 della Legge n.142/2001, che non può essere inferiore ai minimi previsti dal presente contratto.

L'art.6 lettera d) della Legge n.142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art.3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art. 6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

Le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art.6 lettera e e) della Legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di crisi si dà facoltà la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un



piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art.6 lettera f) della Legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno.

Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di start up si dà tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla Legge n.142/2001 alle lettere d), e) ed f) del c.1 nonché art.3. c.2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art.3, c.1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'art.1, c.1, lettera b) della legge 8 novembre 1991 n.381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta.

Tale accordo deve essere depositato presso la direzione territoriale del lavoro competente.

## APPRENDISTATO

### Art.85 - La disciplina del contratto di apprendistato

L'istituto dell'apprendistato rappresenta un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie ad agevolare e favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il contratto di apprendistato rappresenta un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.16, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

#### Durata

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

| Inquadramento finale | Durata(mesi) |
|----------------------|--------------|
| Livello 2            | 36 mesi      |
| Livello 3            | 36 mesi      |



|           |         |
|-----------|---------|
| Livello 4 | 36 mesi |
| Livello 5 | 36 mesi |
| Livello 6 | 24 mesi |

I periodi di servizio prestati, in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, si cumulano al fine del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè riferiti alle stesse attività e mansioni e d abbiano avuto durata non inferiore a 3 mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

#### **Art.86 - Apprendistato professionalizzante**

Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del vigente CCNL, ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

#### **Art.87 - Proporzione numerica**

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori o che ne abbia in numero uguale o inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori in servizio.

In aziende il cui numero di dipendenti è pari a 50, l'assunzione di nuovi apprendisti professionalizzanti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi che precedono la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dal medesimo datore di lavoro, fatta eccezione per i rapporti cessati per recesso durante i periodi di prova; dimissioni o licenziamento per giusta causa.



#### **Art.88 - Disciplina del rapporto**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio (ove esistente) e quello finale, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato, nonché il piano formativo individuale e il Tutor assegnato.

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ENAL.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

#### **Art.89 - Parere di conformità**

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'ENAL per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

#### **Art.90 - Periodo di prova**

E' prevista un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

#### **Art.91 - Obblighi del datore di lavoro**

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né a quelle in genere retribuite ad incentivo, a lavori di manovalanza, o superiori alle sue forze fisiche, o non attinenti alla mansione per cui è stato assunto;
- c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
- d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.



e, per apprendisti minori di età, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al Tutor sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

#### **Art.92 - Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (Tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art.93 - Trattamento normativo**

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

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

#### **Art.94 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico**

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla qualifica di "apprendo".

In relazione alla qualifica da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata massima complessiva di 36 mesi;

Per gli apprendisti i livelli di inquadramento professionale e conseguente trattamento economico saranno i seguenti:

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



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

Qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato il trattamento economico sarà commisurato alle indicazioni di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica di cui sia stata conseguita la formazione, se non si dà luogo al recesso.

#### **Art.95 - Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comparto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In caso di malattie di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti e all'ENAL.

#### **Art.96 - Infortunio**

Durante il periodo d'infortunio il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni (periodo di carenza). L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL.

fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:



| Invalidità Temporanea          | Periodo              | Percentuale a carico del Datore di Lavoro | Percentuale a carico dell'INAIL |
|--------------------------------|----------------------|---|---------------------------------|
| Indennità giornaliera          | Giorno infortunio    | 100%                                      | 0                               |
| Periodo di carenza             | 3 Giorni successivi  | 60%                                       | 0                               |
| Indennità inabilità temporanea | Dal 4° al 90° giorno | 40%                                       | 60%                             |
| Indennità inabilità temporanea | Dal 91° giorno       | 25%                                       | 75%                             |

Nel caso di *infortunio in itinere*, laddove la responsabilità dovesse essere di terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa.

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

In caso di infortuni di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti e all'ENAL.

#### Art.97 - Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti di cui sia stata riconosciuta la qualificazione.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, il cui il rapporto di lavoro sia cessato per qualunque motivo, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### Art.98 - Formazione

##### A) Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.



## B) Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale ENAL che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

E' prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il Tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso o da un socio. Ciascun Tutor può affiancare non più di 5 dipendenti.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;

competenze relazionali;

organizzazione ed economia;

disciplina del rapporto di lavoro;

sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere

definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;

b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.



Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali,

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

#### **Art.99 - Apprendistato in cicli stagionali**

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

#### **Art.100 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

#### **Art.101 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato**

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo interprofessionale da costituire o comunque prescelto dalle OO.SS stipulanti.

#### **Art.102 - Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.



Le parti convengono che, al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno definiti gli opportuni accordi a livello contrattuale o interconfederale.

### **COLLABORAZIONI COORDINATE CONTINUATIVE CALL CENTER**

Il Regolamento seguente attiene ai trattamenti economici e normativi dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 D.Lgs. n. 81/2015 nell'attività di call center in modalità *outbound*.

#### **Premesso che:**

- l'art.2 c.1 del predetto decreto stabilisce che a far data dall'1 gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- il predetto decreto, all'art.2 c.2 lettera a), stabilisce che il suddetto comma 1 non trova applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca nei CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le OO.SS. firmatarie il presente CCNL, integrando i requisiti di legge, sono dunque legittimate a disciplinare la predetta materia e così fanno come appresso.

#### **Le Parti,**

- considerato che l'applicazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa all'attività di call center in modalità *outbound* per la promozione e vendita di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, hanno reso possibile un significativo sviluppo della occupazione, con l'impiego di fasce di popolazione altrimenti disoccupate, in particolare tra le donne e i giovani, con forte ricaduta anche sociale, ma che tale meccanismo deve essere regolato al fine di creare le premesse per uno sviluppo industriale del settore sostenibile nel tempo;

#### **concordano:**

- di prevedere, ai sensi del D.Lgs. 12 giugno 2015 n. 81 art.2 c.2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore multiservizi;



- che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal c.1 dell'art.2 del citato D.Lgs. n. 81/2015;
- di prevedere e stabilire una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nell'attività di *call center* in modalità *outbound* e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie di presa in incarico di agenda appuntamenti, visite presso i clienti, illustrazione servizi commerciati ed offerti, il rilascio informazioni in ordine a tali servizi, promozione e conclusione con i potenziali utenti dei contratti di fornitura in favore dell'azienda committente di tali servizi e/o beni;
- di regolamentare tali attività come appresso, al fine di: a) evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato; b) definire il corrispettivo in ottemperanza all'art.2 c.2 lett. a) D.lgs.n.81/2015; c) garantire un insieme di tutele ai Collaboratori.

#### Articolo 103 - Ambito di applicazione

La presente regolamentazione si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che svolgano attività di *call center* in modalità *outbound* per la promozione e vendita di servizi di qualunque genere (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità telefonica, in nome e per conto dell'azienda committente, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie, attività svolte dal collaboratore per conto di imprese che applichino il presente CCNL. La figura professionale alla quale si potrà applicare la presente regolamentazione è unicamente quella degli operatori/collaboratori impiegati nelle attività sopra indicate.

#### Articolo 104 - Definizioni

Agli effetti della presente regolamentazione valgono le seguenti definizioni:

- **Committente:** soggetto che riceve l'incarico da aziende di ogni genere di svolgere un servizio *outbound*;
- **Collaboratore:** soggetto che svolge il predetto servizio nelle modalità stabilite dal cliente del committente;
- **Cliente:** soggetto che conferisce al Committente l'incarico di svolgere un servizio *outbound*;
- **Elenco nominativi:** elenco dei nominativi scelti dal Cliente rispetto ai quali svolgere il servizio;
- **Utente o acquirente:** nominativo dell'elenco o soggetto che utilizza o acquista il prodotto o il servizio fornito dal Cliente;
- **Campagna:** tipologia del servizio e periodo entro il quale deve essere svolto;
- **Contatto utile:** il nominativo che mostra disponibilità ad ascoltare la proposta commerciale;



- **Contatto inutile:** il nominativo che mostra indisponibilità ad ascoltare la proposta commerciale;
- **Contatto positivo:** il nominativo che accetta la proposta commerciale con successiva intesa contrattuale con il Cliente;
- **Rilevazione consumi:** la eventuale rilevazione/registrazione dei consumi di prodotto/servizio;
- **Tentativo di rilevazione consumo:** l'impossibilità di rilevazione dei consumi di prodotto/servizio;
- **Gestione morosità:** interventi effettuati presso gli utenti o acquirenti del prodotto/servizio finalizzati al pagamento dello stesso, con la possibile/avvenuta sospensione dell'erogazione del servizio o per la riattivazione dello stesso, a seguito di una regolarizzazione;
- **Provvigione:** compenso da corrispondere a ciascun collaboratore incaricato dell'attività di raccolta di proposte di contratto (c.d. vendita indiretta);
- **Contratto approvato:** proposta di contratto di fornitura che il collaboratore dovrà sottoporre e fare accettare dal consumatore/utente interessato all'acquisto dei prodotti/servizi del Cliente, da trasmettere al Cliente stesso ad opera della Committente;
- **Contratto ordinato:** ogni proposta di contratto accettato dal consumatore/utente (trasmessa dal collaboratore al Committente e da questa al Cliente) in ordine alla quale il consumatore/utente abbia confermato in un secondo momento direttamente al Cliente la volontà di contrarre (e dunque stipulare il contratto di fornitura dei beni/servizi forniti dal Cliente);
- **Ripensamento:** revoca e/o recesso da parte dell'utente dal contratto precedentemente accettato;
- **Periodo di produzione:** il periodo relativo all'attività svolta dal collaboratore, decorrente dalla data di sottoscrizione del contratto di collaborazione.

#### **Articolo 105 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**

1. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 c.2 lett. a) di cui al D.Lgs. n. 81/2015 deve essere redatto in forma scritta e deve contenere le seguenti informazioni;

- a) l'identità delle parti;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) la modalità di determinazione dei compensi, eventuali rimborsi spese e rispettivi tempi e modalità di erogazione;



- e) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- f) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- g) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- h) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
- i) le forme assicurative eventualmente previste;
- j) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- k) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto dal collaboratore.

2. Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di collaborazione e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche (link o email), il testo del presente CCNL insieme al contratto individuale. Le parti concordano che ove il contratto individuale non dovesse contenere le informazioni di cui alle lettere e, f, g, h, i, l, m ed n, al rapporto troveranno applicazione le disposizioni contrattuali generali.

#### Articolo 106- Natura della prestazione

1. L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

2. Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:

- a. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
- b. adottando criteri organizzativi propri;
- c. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive, salvo quelle impartite dal Committente ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività del Committente medesimo e sempre che tali direttive siano compatibili con l'autonomia professionale dello stesso;
- d. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
- e. senza vincoli di localizzazione spaziale;
- f. senza vincolo di orario;
- g. con carattere di continuità, anche sul piano della connettività, ma senza vincolo di esclusività;
- h. con modalità che consentano al Collaboratore il recupero delle energie psico-fisiche.

3. Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con il solo vincolo di comunicare al committente, fornendo dettagliate indicazioni in merito, lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti ed in particolare gli obblighi di riservatezza, oltre a non svolgersi in concorrenza.



4. Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole della riservatezza e/o segretezza, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento delle attività oggetto del contratto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.
5. Le predette regole rivestono per il Committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.

#### **Articolo 107 - Autonomia e coordinamento**

1. Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, ma tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.
2. È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive, fatte salve quelle di cui l'art.4, punto 2 lett.c).
3. Il Collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il Committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione ed in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.
4. Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico e le fasce orarie in cui tale accesso verrà effettuato, nonché le modalità di utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico, eventualmente messe a disposizione dalla Committente.
5. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.
6. Nello svolgimento dell'attività il Collaboratore dovrà preventivamente sottoscrivere ed accettare espressamente, in forma scritta, eventuali codici etici e/o comportamentali imposti dai Clienti, in particolare con riferimento all'attività di promozione e raccolta di ordinativi e/o proposte di conclusione di contratti di fornitura di beni e servizi, con l'impegno di osservare una condotta rispettosa dei precetti contenuti nei predetti codici etici, fatta comunque salva l'autonomia.

#### **Articolo 108 - Assenza del potere gerarchico**

Fatto salvo quanto disposto dal precedente art.5 (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, mentre il Committente non può esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.



#### **Articolo 109 - Assenza del potere disciplinare**

Per la natura stessa della prestazione è escluso l'esercizio del potere disciplinare da parte del Committente.

#### **Articolo 110 - Modalità di esecuzione della prestazione**

1. Le prestazioni sono rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.
2. Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative e fatto salvo quanto di seguito precisato, può determinare unilateralmente e discrezionalmente, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva approvazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. In ogni caso, mentre il Collaboratore non è tenuto a giustificare l'assenza, il Committente può pretendere la presenza.
3. Il Collaboratore è tenuto soltanto a comunicare l'assenza al Committente, senza obbligo di giustificarla, al solo fine di consentire a quest'ultimo la corretta organizzazione del lavoro.
4. In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore, agendo in autonomia, come sopra indicato, nelle quali espletterà l'attività dedotta nel contratto stipulato tra le parti. Ove previste, le fasce orarie eventualmente individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.
5. In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze.
6. Quando per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.
7. Eventuali sistemi di rilevazione a distanza dell'attività svolta dal collaboratore potranno essere utilizzati senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

#### **Articolo 111- Informazione e verifiche periodiche**

Le Parti concordano di instaurare una relazione informativa bilunivoca e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con la periodicità concordata, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte nell'ambito della collaborazione, anche al fine di introdurre eventuali modifiche.



#### **Articolo 112 - Durata del contratto di collaborazione**

La durata del contratto di collaborazione sarà quella concordata tra le parti e sarà eventualmente rinnovabile sulla base delle condizioni condivise tra le parti.

#### **Articolo 113 - Strumenti a disposizione del Collaboratore**

1. Il contratto stipulato tra Committente e Collaboratore, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, potrà prevedere la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche occasionalmente essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.

2. Fermo restando quanto previsto nel presente Regolamento in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione - ove occorra - una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software ed ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario o utile all'espletamento della prestazione medesima.

3. In base agli accordi tra le parti la sede in cui il Collaboratore svolge la sua opera potrà anche essere il domicilio privato o altro luogo a disposizione del Collaboratore stesso.

4. Il Collaboratore, nell'ambito del necessario coordinamento con il Committente, potrà utilizzare le eventuali dotazioni messe a disposizione dal Committente stesso per lo svolgimento dell'attività, ma dovrà utilizzare ed esibire eventuali tesserini personali di riconoscimento ove previsto dalla natura dell'incarico conferitogli ovvero dal codice etico eventualmente imposto al Committente dal Cliente.

#### **Articolo 114 - Maternità e paternità, malattia e infortunio**

1. La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt. 1, 2 e 3 del DM 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.

2. A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).

3. Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento, ai sensi del Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto



del contratto di appalto, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera medesima.

4. Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.

5. In caso di infortunio (anche *in itinere*) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs.n.38/2000, il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'attività oggetto del contratto tra Committente e Cliente sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'attività stessa.

6. In caso di malattia, ai sensi dell'art.51 c.1 Legge n.488/1999, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione di corrispettivi e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, salvo diversi accordi.

7. Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/*day hospital*/terapie, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'attività oggetto del contratto tra Committente e Cliente sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'attività stessa.

#### **Articolo 115 - Doveri del Collaboratore**

1. Il Collaboratore conferma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto contrattuale e al codice etico o deontologico del Committente, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.

2. Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate



nel contratto di collaborazione. In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

- a. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente Regolamento, nonché quelle previste dal contratto individuale ovvero in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettazione, nonché le vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
- b. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
- c. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- d. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione o in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e accettati;
- e. avere cura dei beni eventualmente affidati;
- f. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del contratto;
- g. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi eventualmente a disposizione dal Committente per lo svolgimento della collaborazione.

3. Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

#### **Articolo 116 - Profili fiscali e contributivi**

1. Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art.50 lett. c-bis, del TUIR n.917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva.

2. In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'art.2 c.26 della Legge 8 agosto 1995 n. 335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta per legge.

#### **Articolo 117 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica**

1. Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.



2. Ai sensi del D.Lgs.n.81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

#### **Articolo 118 - Assicurazione obbligatoria**

Il Committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare - laddove dovuto - il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

#### **Articolo 119 - Cessazione del rapporto**

1. Il rapporto cessa per scadenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

2. Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

- a. per giusta causa, per tale dovendosi intendere ogni violazione grave delle obbligazioni contrattuali da parte del Collaboratore, ivi compresa la violazione del codice etici che il Collaboratore abbia espressamente sottoscritto e accettato;
- b. per oggettiva inidoneità sopravvenuta del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
- c. per i casi previsti nel precedente art.13 c.2 del presente Regolamento;
- d. in caso di interruzione della campagna e/o risoluzione del contratto tra Committente e Cliente;
- e. in caso di recesso unilaterale del Cliente dal contratto o chiusura della campagna;
- f. in caso di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto individuale tra Committente e Collaboratore;
- g. in caso sospensione inspiegata della prestazione da parte del Collaboratore, quando tale sospensione possa pregiudicare i rapporti tra Committente e Cliente ovvero l'esecuzione del contratto;
- h. in caso di commissione di reati da parte del collaboratore fra quelli previsti dall'art.15 Legge n.55/1990 e successive modifiche;
- i. in caso di danneggiamento e/o furto di beni aziendali.

3. Nei casi di cui alla lettera d) ed e) del punto precedente il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 15 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso al Collaboratore un'indennità pari al compenso medio giornaliero corrisposto fino al momento della comunicazione del recesso al collaboratore moltiplicato per quindici giorni.

4. Nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g, h) ed i) del punto precedente il Committente potrà risolvere il rapporto di collaborazione con effetto immediato, essendo suo unico obbligo quello di



comunicare tale risoluzione con comunicazione scritta indicante la ragione giustificatrice del recesso.

5. Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente Regolamento o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta fino al momento del recesso.

#### **Articolo 120 - Diritti sindacali**

1. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

2. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'azienda a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e può essere revocata in qualsiasi momento, con la stessa decorrenza, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate.

#### **Articolo 121- Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento**

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica previsto dal presente CCNL.

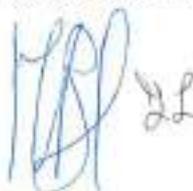
#### **Articolo 122 - Certificazione del contratto**

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del D.Lgs. n. 81/2015 e 76 del D.Lgs. n. 276/2003 le parti rinviano alla commissione di certificazione prevista dal presente CCNL.

#### **Articolo 123 - Disposizioni finali**

1. Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

2. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviano alla disciplina di legge.



## Articolo 124 – Compensi

Il corrispettivo del Collaboratore è composto dalla somma tra:

1. Indennità economiche obbligatorie:

- a) "Indennità Mensile di Garanzia" parametrata al raggiungimento di un numero di "contatti utili";
- b) "Indennità Variabile di Progetto" matura sui "contatti positivi" effettivamente realizzati nel periodo della campagna, ed il cui valore economico è parametrato alla tipologia di beni e servizi da vendere ed alle attività ad esse connesse ed accessorie.

Nello specifico:

- le indennità economiche obbligatorie sono così determinate:

a1) "Indennità Mensile di Garanzia": è stabilita nella misura minima mensile di 450,00 al Collaboratore che realizzi, nel medesimo periodo di tempo, un numero di contatti utili non inferiore a 900 (novecento). Nel caso in cui il numero di contatti utili sia inferiore al numero minimo predetto, il corrispettivo dell'indennità mensile di garanzia sarà determinato applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{(indennità mensile di garanzia)}}{\text{(contatti utili minimi mensili)}} \times \text{(numero contatti utili realizzati nel periodo)}$$

L'indennità mensile di garanzia dovrà essere tassativamente indicata nel contratto individuale.

La stessa sarà erogata entro il termine massimo del ventesimo giorno del mese successivo a quello dell'avvenuta maturazione.

b2) "Indennità Variabile di Progetto": è riconosciuta su tutti i "contatti positivi" realizzati dal Collaboratore, nel periodo di vigenza del contratto stipulato tra le parti. La quantificazione economica della presente parte variabile dovrà essere obbligatoriamente determinata nel contratto individuale;

2. Indennità Economiche Suppletive:

- Bonus eventualmente concordati a livello individuale e/o collettivo. Nello specifico:

- le indennità economiche suppletive: sono le indennità integrative (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'indennità di frequenza, indennità di impegno minimo, bonus volume, ecc.) di quelle obbligatorie, di cui alle lettere sub a) e b) che precedono, che le parti potranno stabilire all'atto della sottoscrizione del contratto individuale, parametrata a criteri oggettivi condivisi.

Tutti gli importi indicati nel presente Contratto Collettivo Nazionale, si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente, escluse quelle a carico del Committente.



## COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

### Art.125 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da massimo 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da massimo 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

### Art.126 - Convocazione della Commissione Nazionale

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

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

3) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

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

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



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

#### **Art.127 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale**

- 1) Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2) La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
- 3) Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
- 4) Qualora la controversia verta su questioni affinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

#### **Art.128 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale**

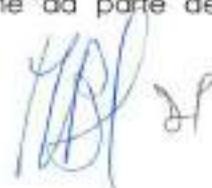
La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

#### **Art.129 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale**

- 1) Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
- 2) La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di attemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

#### **Art.130 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale**

- 1) La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione



sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

2) L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

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

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

#### **Art.131 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale**

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

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

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

#### **Art.132 - Attivazione della procedura di conciliazione**

1) Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

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

#### **Art.133 - Richiesta del tentativo di conciliazione**

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua



dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

#### **Art.134 - Convocazioni delle parti**

- 1) La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
- 2) In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

#### **Art.135 - Istruttoria**

- 1) La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
- 2) All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

#### **Art.136 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo**

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
  - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
  - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.



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

#### **Art.137 - Risoluzione bonaria della controversia**

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

#### **Art.138 - Decisioni**

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art.2.

#### **Art.139 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione**

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

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

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

#### **Art.140 - Risoluzione della lite in via arbitrale**

1) Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

b. le nome invocate a sostegno delle rispettive posizioni;



c.l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

- 2) Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitro irituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
- 3) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autentificato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

## ISTITUTI SINDACALI

### **Art.141 - Rappresentanze Sindacali**

(Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

(Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

(Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti. L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel presente CCNL.



(Clausola di salvaguardia)

Ai sensi dell' Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

(Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato 1 Regolamento Elettorale per le RSU, che costituisce parte integrante del presente contratto.

(Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle

Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del CST competente.

(Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.



La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

(Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle O.S. firmatarie del presente CCNL.

(Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

(Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.



L'importo delle deleghe sarà pari all' 1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della O.S. titolare della delega.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

(Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda.

A titolo solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

(Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto. a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

(Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

(Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Settore Pulizia, Multiservizi ed Attività Affini"

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di avere un permesso retribuito deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

(Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui sopra devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

(Aspettativa per incarichi sindacali)

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

(COCOCOL)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0.20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0.10% a carico del datore di lavoro e per lo 0.10% a carico del lavoratore, che dovrà essere versata presso l'Ente Bilaterale ENAL.

Tale trattenuta viene denominata Contributo Contenzioso Collettivo (COCOCOL).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. 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 allo 0,10% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote COCOCOL l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. o pec al CST competente.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.



#### Art.142 - Ente Bilaterale Nazionale del Lavoro (in sigla ENAL)

1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale Lavoro, in sigla ENAL costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

2) ENAL è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

3) A tal fine all'ENAL è demandata la gestione centralizzata delle attività delle parti stipulanti il C.C.N.L. e che avrà quale finalità quello di:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- 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;
- istituire la Commissione Nazionale di Certificazione e/o la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per le controversie;
- conciliazione di controversie lavorative fra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere l'eventuale nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;



- 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;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative e/o specifiche convenzioni in materia di formazione continua, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Enti e Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91 s.m.l., 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;
- attivare iniziative inerenti lo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

4) svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, *part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

5) Per la certificazione dei contratti di lavoro, ENAL dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, ENAL Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.



- 7) ENAL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
- 8) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi ENAL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 9) L'ENAL non persegue fini di lucro.
- 10) Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. La costituzione degli enti bilaterali regionali e territoriali è deliberata dal Consiglio dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro ENAL che ne norma il funzionamento con apposito regolamento.
- 11) L'ENAL potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di applicazione dello specifico CCNL.
- 12) L'ENAL promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.
- 13) L'ENAL è disciplinato dallo Statuto e dai regolamenti interni.

#### **Art.143 - Finanziamento Ente Bilaterale ENAL**

I contributi a favore dell'ENAL, di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

| <b>Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi</b> | <b>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</b> |
|---|---|
| a) Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)   | <b>0,70 % retribuzione lorda</b>                          |
| b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)   | <b>0,30 % retribuzione lorda</b>                          |
| <b>Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali</b>  | <b>1 % retribuzione lorda</b>                             |



Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria rispettivamente lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità.

I versamenti di cui alla Tabella 1) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'ENAL al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'ENAL con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'ENAL costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

#### **Art.144 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

1) Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'Assistenza Sanitaria Integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dalle stesse, tramite l'ENAL che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

2) La Società di Mutuo Soccorso, con la quale l'ENAL stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

3) Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro **150,00** annuali per ciascun lavoratore, eccetto i lavoratori intermittenti, da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese fra l'ENAL e la Società di Mutuo Soccorso.

4) Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

5) Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro **150,00** all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento della mutualità.

6) Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.



7) Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'ENAL seguendo le istruzioni dell'ENAL stesso.

#### **Art.145 - Fondi**

##### **Fondo Interprofessionale per la formazione continua**

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000, in mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti. Le OO.SS. concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale; così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

#### **Art.146 - Osservatorio Nazionale e Osservatori Territoriali**

1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale ENAL può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2) ENAL può istituire propri Osservatori Territoriali che svolgano, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

#### **Art.147 - Commissione di Conciliazione Nazionale**

1) Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria.

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

3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.

#### **Art.148- Conciliazione delle controversie in sede sindacale**

1) Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, al



sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

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

3) Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere demandate a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale.

4) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'ENAL Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro - ENAL. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

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

#### **Art.149 - Controversie collettive**

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

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

#### **Art.150 - Classificazione del personale**

Le mansioni previste dal presente CCNL sono suddivise, come da legge, in profili per Quadri, Impiegati ed Operai.

La distinzione è resa mediante l'indicazione per ogni gruppo della categoria di appartenenza.



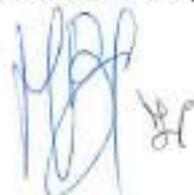
### Art.151 - Cambio appalto

(Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda)

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.
2. Gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare 'ex novo' un altro rapporto di lavoro.
3. In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

(Cessazione di appalto)

4. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.
5. Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, etc.).
6. In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:
  - a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi:



- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuta conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
7. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lett. a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
  8. Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.
  9. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.
  10. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.
  11. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
  12. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
  13. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
  14. L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:
    - nominativo;
    - data di assunzione nel settore;
    - data di assunzione nell'azienda uscente;
    - orario settimanale;
    - livello di inquadramento;
    - codice fiscale.



Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 81/08 s.m.i.;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a 3 anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex lege n. 482/68 e n. 68/99.

Le parti s'impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal legislatore.

#### **Art.152 - Archivio Contratti**

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

#### **Art.153 - Disposizioni generali**

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

#### **Art. 154 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa**

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

#### **Art.155 - Decorrenza e Durata**

Il presente contratto decorre dal 14/03/2019 e avrà scadenza il 13/03/2022

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata o pec.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.



Roma, li 01/06/2020

Letto, confermato e sottoscritto

Co.N.A.P.I. Nazionale \_\_\_\_\_

U.N.Si.L. \_\_\_\_\_

**TABELLA A**

**(Paghe contrattuali)**

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti, che non potranno mai essere inferiori ai minimi tabellari di legge.

| LIVELLO                                      | PAGA BASE CONTRATTUALE |
|--|------------------------|
| Quadri                                       | € 1.889,71             |
| 1  | € 1.757,99             |
| 2  | € 1.587,40             |
| 3  | € 1.375,54             |
| 4  | € 1.301,94             |
| 5  | € 1.239,80             |
| 6  | € 1.183,50             |
| 7  | € 1.127,82             |
| * Indennità Funzione Quadro pari a € 100,00. |                        |



## ALLEGATO I

### REGOLAMENTO R.S.U.

#### AVVERTENZA

*Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.*

### REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

#### PARTE PRIMA

##### Premessa

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) è l'organismo di rappresentanza sindacale di tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro, siano essi iscritti o meno alle Organizzazioni Sindacali.

La R.S.U. risponde alle esigenze di:

- Dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza, su base elettiva;
- Determinare un maggiore coinvolgimento degli stessi lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte sindacali che li riguardano;
- Garantire la indispensabile coesione del sistema contrattuale;
- Evitare, pur nel rispetto del pluralismo delle posizioni, la polverizzazione della rappresentanza.

Nelle aziende si darà luogo alla costituzione e al rinnovo su base elettiva della R.S.U., chiamando al voto a scrutinio segreto e su liste di Organizzazione concorrenti tutti le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, non in prova.

In tale premessa le parti stipulanti il C.C.N.L. concordano il seguente Regolamento che disciplina la costituzione e il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), a integrazione di quanto stabilito al riguardo dal vigente CCNL.

#### **Modalità di costituzione e di funzionamento**

##### **Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione**

- 1) Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
- 2) Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie dei vari CCNL promossi dalla Co.N.A.P.I. Nazionale e dalla U.N.S.I.L. ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi dell'art. 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.
- 3) L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.
- 4) In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.
- 5) La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno



- 6) tre mesi prima della scadenza del mandato.

#### Art. 2 Composizione

- 1) Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.
- 2) Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

#### Art. 3 Numero dei componenti

Il numero dei componenti la R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### Art. 4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali

si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi promossi dalla Co.N.A.P.I. Nazionale e dalla U.N.Si.L., i seguenti diritti:

diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;

diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970.

diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

#### Art. 5 Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico

- 1) I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.
- 2) Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
- 3) Tre assenze ingiustificate e consecutive alle riunioni della R.S.U. o, per chi ne fa parte,



- determinano la decadenza automatica dalla carica di componente della R.S.U., il Coordinamento o/e l'Assemblea sono tenuti a notificare la decadenza all'interessato quando ricorrono le condizioni di cui sopra.
- 4) La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o con cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici, nel caso in cui la carica confligga, nell'ambito territoriale di competenza, per interessi economici o politici.
  - 5) Per altri tipi di incompatibilità valgono le disposizioni previste dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali.
  - 6) Il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina l'immediata decadenza dalla carica di componente della R.S.U., formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U. con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti.
  - 7) Avverso la mancata formalizzazione di incompatibilità della carica di componente R.S.U. e/o l'esclusione formalizzata per iscritto dalla stessa R.S.U., con l'approvazione della maggioranza dei suoi componenti, si può ricorrere al Comitato dei Garanti.
  - 8) Qualora un componente della R.S.U., nel periodo di vigenza triennale, sia trasferito in altri collegi o aziende secondo le procedure di legge, ovvero sia dimissionario o decaduto, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista elettorale. Il trasferimento, le dimissioni, la decadenza, anche per incompatibilità a termini del presente Regolamento, sono rese note per iscritto dall'interessato alla R.S.U. e dalla R.S.U. all'azienda, unitamente al nome del subentrante, nonché ai lavoratori mediante comunicato affisso in bacheca.
  - 9) Il singolo e/o la totalità delle R.S.U. non decadono in caso di avvicendamento tra imprese nei casi di cui all'articolo del CCNL e nei processi di fusione, aggregazione e ristrutturazione aziendale o di gruppo che comporta il passaggio di personale anche nelle previsioni di cui all'articolo 2112 C.C.
  - 10) Nei casi di cui al precedente capoverso si verifichi la fusione di due o più R.S.U., il voto del singolo componente R.S.U., integrato in una R.S.U. già preesistente sarà commisurato in misura proporzionale al numero dei dipendenti soggetti al trasferimento in relazione al rapporto tra R.S.U./numero dipendenti dell'unità produttiva acquirente.
  - 11) Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. o la revoca dell'iscrizione all'Organizzazione sindacale nella cui lista il delegato R.S.U. era stato eletto, ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza, dal momento in cui la direzione aziendale, avendone avuto conoscenza, ne dà comunicazione alla lista di originaria appartenenza a cui il componente risultava iscritto al momento delle elezioni.

#### **Art. 7 Assemblea della R.S.U.**

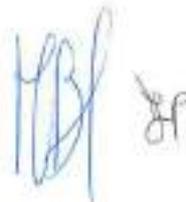
L'Assemblea della R.S.U. è costituita dagli eletti nella R.S.U. e si riunisce, di norma, due volte all'anno e comunque ogni qualvolta il 30% più uno ne faccia richiesta. La riunione è valida con la presenza del 50% più uno degli eletti. Le decisioni dell'Assemblea sono valide se approvate dalla maggioranza dei partecipanti. Al fine di agevolare le comunicazioni con l'azienda, la R.S.U. si doterà di un indirizzo di posta elettronica.

#### **Art. 8 Regolamento e coordinamento della R.S.U.**

Ogni R.S.U. si dota obbligatoriamente di un Regolamento per istruire le proprie attività interne e prevedendo nello stesso le modalità di consultazione dei lavoratori.

Qualora il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia uguale o superiore a sette, viene costituito un Coordinamento, eletto dall'assemblea della R.S.U., che rappresenta formalmente la R.S.U. nelle varie modalità di interlocuzione con l'azienda e nella contrattazione aziendale. Esso è composto da almeno un membro per ogni Organizzazione sindacale che abbia ottenuto almeno un seggio.

Il coordinamento può nominare un Coordinatore.



#### **Art. 9 Decisioni**

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### **Art. 10 Clausola di salvaguardia**

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

### **PARTE SECONDA** **DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

#### **Art. 1 Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui all'art. 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito alba che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### **Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

#### **Art. 3 Elettorato attivo e passivo**

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo art. 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

#### **Art. 4 Presentazione delle liste**

1) All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie dei diversi CCNL promossi dalla Co.N.A.P.I. Nazionale, e dalla U.N.Si.L.;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

2) Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

3) Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

4) Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

5) Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.



#### **Art. 5 Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

#### **Art. 6 Compiti della Commissione**

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### **Art. 7 Affissioni**

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### **Art. 8 Scrutatori**

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### **Art. 9 Segretezza del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### **Art. 10 Schede elettorali**

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### **Art. 11 Preferenze**

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista



e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### **Art. 12 Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più

luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### **Art. 13 Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### **Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### **Art. 15 Riconoscimento degli elettori**

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### **Art. 16 Compiti del Presidente**

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

#### **Art. 17 Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative

di calcolo

dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### **Art. 18 Attribuzione dei seggi**

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito



in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

#### **Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei

soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà

atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta o pec, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### **Art. 20 Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### **Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

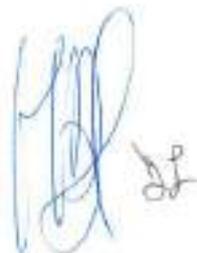
La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### **Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale**

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### **Art. 23 Clausola finale**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



## ALLEGATO 2

### REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

#### AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

#### NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 81/08 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/08 s.m.i.

#### TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

##### Art. 1 Sfera di applicazione

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

##### Art. 2 Elezioni del RLS

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

##### Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

##### Art. 4 Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

##### Art. 5 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.  
Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.  
Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

##### Art. 6 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale (RLST) di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 81/08 s.m.i., che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

##### Art. 7 Applicazione D.Lgs. 81/08

L'RLST è espressione dell'Organismo Paritetico Nazionale ENAL per l'applicazione del D.Lgs. 81/08 s.m.i. per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla Co.N.A.P.I. Nazionale e dalla U.N.Si.L.



Accedono all'Organismo Paritetico Nazionale ENAL le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

#### **Art. 8 Dimensioni del territorio**

L'Organismo Paritetico Nazionale ENAL designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 20 imprese.

#### **Art. 10 Durata del mandato**

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

#### **Art. 11 Clausola estensiva**

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge.  
Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale ENAL.

#### **Art. 12 Retribuzione RLST**

L'Organismo Paritetico Nazionale ENAL provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

#### **Art. 13 Notifica nominativi RLST**

L'Organismo Paritetico Nazionale ENAL provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali e all'INAIL, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

### **TITOLO II - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI**

#### **Art. 14 Sfera di applicazione**

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

#### **Art. 15 Numero degli RLS**

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

#### **Art. 16 Monte ore per RLS**

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 80 ore annue per RLS;
- aziende da 101 a 300 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 300 dipendenti 120 ore annue per RLS.

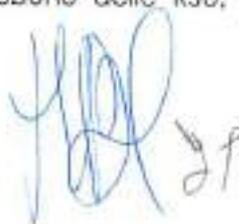
Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

#### **Art. 17 Garanzie per gli RLST**

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

#### **Art. 18 Modalità di elezione**

Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.



### TITOLO III - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

#### Art. 19 Formazione RLS/RLST

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

#### Art. 20 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di Formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

#### Art. 21 RLS

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'Organismo Paritetico Nazionale ENAL e sue delegazioni territoriali, anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di Formazione o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 19.

#### Art. 22 Permessi per la formazione retribuiti

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione le ore annue previste per la formazione basica, nonché per gli aggiornamenti.

Qualora allo scadere del proprio mandato l'RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore previste per la formazione basica per la prima nomina.

### TITOLO III - PERCORSO FORMATIVO

#### Art. 23 Formazione

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti dall'Organismo Paritetico Nazionale ENAL. Il percorso formativo sarà di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza e parte in presenza sui rischi specifici presenti in azienda o in modalità on-line.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 37, commi 10-13 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i., con durata minima di 32 ore di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, nonché un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza (20 ore) e parte in presenza (12 ore sui rischi specifici presenti in azienda) o in modalità on-line.



#### **Art. 24 Criteri valutativi**

L'Organismo Paritetico Nazionale ENAL elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

#### **Art. 25 Riconoscimento RLS**

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 5 e 16.

### **TITOLO IV- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST**

#### **Art. 26 Accesso ai luoghi di lavoro**

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'Organismo Paritetico Nazionale ENAL nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

#### **Art. 27 Modalità di consultazione**

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/08 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno cinque giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

#### **Art. 28 Informazione**

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

#### **Art. 29 Documentazione aziendale**

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

#### **Art. 30 Norme di salvaguardia ed estensive**

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

### **TITOLO V - NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art. 31 Sostituzione RLS**

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. precedenti.



**Art. 32 Aziende sino a 200 dipendenti**

Nelle previsioni di cui all'art. 31 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

**Art. 33 Aziende con più di 200 dipendenti**

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo del non eletti.

**Art. 34 Sostituzione RLST**

L'Organismo Paritetico Nazionale ENAL potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominali.

**Art. 35 Clausola di salvaguardia**

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 L.300/70 con retribuzione a cura dell'Organismo Paritetico Nazionale ENAL sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

**Art. 36 Decorrenza e durata**

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r o pec a tutte le parti sottoscrittrici.

Co.N.A.P.I. Nazionale



U.N.S.I.L.

Mabella Tammato