

1 EDIZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

**PER I DIPENDENTI DI AZIENDE E COOPERTATIVE
ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE
MULTISERVIZI, LOGISTICA, TRASPORTI, EDILIZIA,
IMPIANTISTICA E COMMERCIO.**

2024

**FEDERLAVORATORI
FINIMPRESE
FINCONSUMATORI**



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

(PER I DIPENDENTI DI AZIENDE E COOPERTATIVE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE MULTISERVIZI, LOGISTICA, TRASPORTI, EDILIZIA, IMPIANTISTICA E COMMERCIO.)

L'anno 2024, il 01 Aprile in Fiano Romano, presso la sede della Federazione Italiana Nazionale IMPRESE, sita in Fiano Romano, Via A. Gramsci, 5

Tra

FEDERLAVORATORI: Federazione Italiana Nazionale Lavoratori, rappresentata dal Presidente Corrado Piacenti

FINIMPRESE: Federazione Italiana Nazionale Imprese rappresentata dal Segretario Generale Patrizia Innocentini

FINCONSUMATORI: Federazione Italiana Nazionale Consumatori rappresentata dal Segretario Generale Fabio Scotti

SI STIPULA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende e Cooperative esercenti attività nel settore dei Multiservizi, Logistica, Traporti, Edilizia, Impiantistica e Commercio, con validità 02 Aprile 2024 – 01 Aprile 2027

Sommario

CAPITOLO 1: NORMATIVA GENERALE	7
Art. 1 - Principi Fondamentali	7
Art. 2 - Decorrenza e Scadenza.....	7
Art. 3 - Inscindibilità.....	8
Art. 4. – Procedure per il rinnovo del contratto e distribuzione.....	8
Art. 5 – Ambito di Applicazione.....	8
1. Multiservizi	8
2. Trasporti.....	9
3. Logistica	9
4. Commercio	9
5. Edilizia	9
6. Impiantisti	9
CAPITOLO 2: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
Art. 6 – Assunzione, Documentazione e Visita medica.....	10
Art. 7 - Periodo di prova	10
Art. 8 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità	11
Art. 8 bis – Premio di risultato	11
Art. 9 – Mansioni e passaggio di livello	11
Art. 10 – Festività e lavoro festivo.....	12
Art. 11 – Orario di lavoro – Lavoro discontinuo e Banca Ore.....	13
Art. 12 – Eccezioni sulla regolamentazione oraria	14
Art. 12 bis: Lavoro straordinario e lavoro notturno	14
Art. 13: Riposo settimanale.....	15
Art. 13 bis: Riposo compensativo	16
Art. 14: Permessi.....	16
Permessi Retribuiti:.....	16
Permessi per Periodo Elettorale:	16
Permessi Straordinari:	16
Art. 15: Diritto alle Ferie.....	17
Art. 16: Lavoratori studenti.....	17
Art. 17: Maternità.....	17
Art. 18: Normale retribuzione – Tipologie di retribuzione	18
Art. 19: Indennità	18
Art. 20: Contratto di Reintegrazione.....	19
Art 21: Paghe base nazionali.....	20
Art 22: Scatti di merito.....	20
Art 23: Indennità di cassa e maneggio denaro	20
Art 24: Periodo di comporto	20
Art 25: Congedi parentali.....	21

Art 26: Congedi e permessi per handicap	22
Art. 34: Trattamento di fine rapporto	28
Art. 35: Aspettativa non retribuita	28
Art. 36: Aspettativa	29
Art. 37: Gestione della Malattia o Infortunio non Professionali	29
Art. 38: Malattia o Infortunio Professionali - Gestione e Indennità.....	29
Art. 40: Cambio di appalto.....	30
Art. 41: Patronati.....	31
Art. 42: Privacy	31
CAPITOLO 3: TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO	32
Art. 43 – Attuazione del DLGS 81/08	32
Art. 44 - La Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda	32
Art.45 - Misure di Prevenzione e Formazione	32
Art. 46 - Ente Bilaterale Operatori Sicurezza (E.BIL.O.S).....	32
Art. 47: Adempimenti obbligatori.....	33
Art. 48: Contributo Obbligatorio	33
CAPITOLO 4: DIRITTI SINDACALI E ASSOCIATIVI	34
Art. 49 – Statuto dei Lavoratori	34
Art. 50 - La Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda	34
Art. 51 - Tutela Sindacale a Livello Territoriale.....	34
Art. 52 - Funzioni e Diritti della RST	34
Art. 53 - Il Diritto di Affissione	34
Art. 54 - Assemblee dei Lavoratori.....	34
Art. 55 - Referendum Aziendali.....	35
Art. 56 - Rappresentanza dei Lavoratori	35
Art. 57 – Rilascio del DURC tramite la Bilateralità	35
CAPITOLO 5: RAPPORTI ISTITUZIONI SINDACALI	36
Art.58 – Ente Bilaterale Operatori Sicurezza.....	36
Art. 59 - Enti Bilaterali Territoriali.....	37
Art. 60: Assistenza Sanitaria Integrativa.....	37
Art. 61 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.....	38
Art. 62 - Composizione e sede della Commissione Nazionale	38
Art.63 - Convocazione della Commissione Nazionale	38
Art.64 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale.....	38
Art. 65 – Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale	38
Art. 66 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale	38
Art. 67 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale	38
Art. 68 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	39
Art.69 - Osservatorio Nazionale	39
Art. 70 - Organismo Paritetico Nazionale.....	39
Art. 71 - Contributi e Fondi per l'Assistenza e la Formazione.....	40

Art. 72 - Fondi di Previdenza ed Assistenza	40
Art. 73 - Conciliazione delle Controversie	40
Art. 74 - Struttura e Ubicazione delle Commissioni di Conciliazione.....	41
Art. 75 - Avvio della procedura di conciliazione.....	41
Art. 76 - Inoltro della richiesta di conciliazione	41
Art. 77 - Convocazione delle parti	41
Art. 78 - Procedura istruttoria	41
Art. 79 - Verbale di conciliazione o di mancato accordo.....	41
Art. 80 - Risoluzione amichevole della controversia.....	42
Art. 81 - Decisioni.....	42
Art. 82 - La conciliazione obbligatoria	42
Art. 83 - Soluzione delle Controversie tramite Arbitrato.....	42
Art. 84 - Controversie Collettive.....	43
CAPITOLO 6: LIVELLI DI CONTRATTAZIONE	43
Art. 85 - Livelli di strutture di Negoziazione.....	43
Art. 86 - Negoziazione Collettiva	43
Art. 87 - Contrattazione Aziendale	43
Art. 88 - Contrattazione di Secondo Livello	44
Art. 89 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello	45
Art. 90 - Esame Congiunto	45
Art. 91 - Informazioni a Livello Aziendale.....	45
CAPITOLO 7: MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO.....	45
Art. 92 - Strumenti di Flessibilità.....	45
Art. 93 - Rapporto di Lavoro Standard	45
Art. 94 - Tipologie di Lavoro.....	46
CAPITOLO 8: APPRENDISTATO	47
Art. 95 - Varietà di contratti di apprendistato	47
Art. 96 - Durata del rapporto di apprendistato	47
Art. 97 - Apprendistato professionalizzante.....	47
Art. 98 - Tipologie di Contratti di Apprendistato per Qualifica Professionale e Diploma	48
Art. 99 - Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca	48
Art. 100 - Parametri Numerici e Regolamentazione dei Contratti di Apprendistato	48
Art. 101 - Approvazione del Piano Formativo.....	49
Art. 102 - Periodo di Prova	49
Art. 103 - Riconoscimento di Precedenti Periodi di Apprendistato.....	49
Art. 104 - Obblighi del Datore di Lavoro	49
Art. 105 - Doveri dell'Apprendista.....	50
Art. 106 – Normativa Applicabile e Proibizione del Pagamento a Cottimo	50
Art. 107 – Malattia.....	50
Art. 108 – Infortunio	50
Art. 109 – Durata del Contratto di Apprendistato.....	51

Art. 110 – Obblighi di comunicazione.....	51
Art. 111 – Formazione	51
Art. 112 – Apprendistato in Cicli Stagionali.....	52
Art. 113 – Finanziamento della Formazione e Rinvio alla legge.....	52
CAPITOLO 9: LAVORO A TEMPO PARZIALE	53
Art. 114 - Definizione	53
Art.115 - Clausole Flessibili	53
Art. 116 - Condizioni di Assunzione.....	53
Art. 117 - Post Partum.....	53
Art. 118 - Assistenza o Cura	53
CAPITOLO 10: LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	54
Art. 119 - Assunzione e Documentazione.....	54
Art. 120 - Caratteristiche.....	54
Art. 121 - Tredicesima Mensilità	54
Art.122 - Principio di Non Discriminazione	54
CAPITOLO 11: SMART WORKING.....	55
Art. 123 - Definizione	55
Art. 124 – Accordo scritto.....	55
CAPITOLO 12: TELELAVORO	57
Art. 125 - Definizione	57
Art. 126 - Tipologie	57
Art. 127 - Ambito di Applicazione del Telelavoro	57
Art. 128 - Condizioni del Telelavoro	57
Art. 129 - Formazione per Telelavoratori	57
Art. 130 - Postazione di Lavoro e Costi.....	57
Art. 131 - Protezione dei Dati	57
Art. 132 - Organizzazione del Tempo di Lavoro	57
Art. 133 - Diritti dei Telelavoratori.....	58
Art. 134 - Telecontrollo	58
Art. 135 - Competenze della Commissione Bilaterale.....	58
Art. 136 - Contrattazione di Secondo Livello sul Telelavoro	58
CAPITOLO 13: LAVORO INTERMITTENTE	59
Art. 137 - Definizione	59
Art. 138 - Assunzione	59
Art. 139 - Indennità di disponibilità.....	60
Art. 140 - Retribuzione	60
Art. 141 - Organico aziendale	61
CAPITOLO 14: LAVORO PART-TIME.....	62
Art. 142 - Definizione	62
Art. 143 - Normativa del lavoro part-time	62
Art. 144 - Impiego.....	62

Art. 145 - Obblighi Informativi.....	62
Art. 146 - Clausole flessibili ed elastiche.....	62
Art. 147 - Lavoro supplementare e straordinario	63
Art. 148 - Retribuzione	64
Art. 149 - Diritti proporzionali nel part-time verticale.....	64
Art. 150 - Consistenza organico aziendale.....	64
Art. 151 - Diritto di precedenza	65
CAPITOLO 15: LAVORO SOMMINISTRATO	66
Art. 152 – Definizione e Sfera di applicabilità	66
Art. 153 – Proporzione numerica	66
Art. 154 – Tutela del lavoratore e esercizio del potere disciplinare.....	66
Art. 155 – Retribuzione.....	67
Art. 156 – Disposizioni comuni per contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione.....	67
Art. 157 – Limiti all'uso complessivo dei contratti a tempo determinato e di somministrazione	67
CAPITOLO 16: INQUADRAMENTO	68
Art. 158 – Classificazione del personale.....	68
ALLEGATO	70

CAPITOLO 1: NORMATIVA GENERALE

Art. 1 - Principi Fondamentali

Questo Accordo Collettivo di Lavoro stabilisce le norme che governano i rapporti lavorativi, su scala nazionale, tra le imprese, le cooperative e le aziende operative nel settore di riferimento e i loro dipendenti.

Questo documento regola anche, nel rispetto delle leggi vigenti, tutte le forme di lavoro, incluse quelle particolari, e le attività svolte durante i periodi di formazione pratica o "stage", per il personale impiegato in varie modalità e attività formative menzionate qui.

Le clausole di questo accordo sono interdipendenti e la loro applicazione non può essere parziale, eccetto per le deroghe specificamente autorizzate da accordi collettivi di livello inferiore.

L'attuazione integrale delle disposizioni di questo accordo da parte delle imprese implica l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali previsti, inclusi, ma non limitati a, i contributi a enti bilaterali, la formazione professionale congiunta, l'assistenza sanitaria, la solidarietà e la previdenza complementare, con particolare riferimento alle prestazioni fornite dall'Ente Bilaterale Operatori Sicurezza (E.BIL.O.S).

Le quote e i contributi versati all'E.BIL.O.S sono obbligatori per le entità che applicano questo accordo e costituiscono parte del compenso dovuto ai lavoratori. In caso di mancato versamento, il datore di lavoro è tenuto a coprire le prestazioni mancate e a compensare il lavoratore con un importo equivalente, come dettagliato in questo documento. Solo le imprese e le cooperative in regola con i contributi specificati possono applicare questo accordo.

Nonostante la natura indivisibile dell'accordo, le parti confermano che questo non sostituisce condizioni economiche o normative precedentemente più vantaggiose per i lavoratori, che saranno mantenute attraverso meccanismi compensativi specifici.

Le parti concordano che l'adesione a questo accordo è condizione necessaria per accedere a vantaggi regionali, nazionali e comunitari, come finanziamenti agevolati, incentivi fiscali e contributivi, e fondi per la formazione continua.

Per le materie non coperte da questo accordo, si applicano le leggi vigenti.

Art. 2 - Decorrenza e Scadenza

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha effetto dal 2 Aprile 2024 e terminerà il 1° Aprile 2027, applicandosi sia alle condizioni economiche che a quelle normative. Se non viene formalmente rescisso con almeno sei mesi di preavviso tramite lettera raccomandata, si rinnoverà automaticamente di anno in anno. In caso di rescissione, il contratto resterà in vigore fino al sesto mese successivo alla scadenza o al termine del periodo di proroga.

Durante i tre mesi precedenti e i sei mesi successivi alla scadenza del CCNL, evitando un totale di nove mesi, le parti si asterranno da iniziative unilaterali, sospensioni dei benefici contrattuali o azioni di sciopero. Le parti faranno riferimento all'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 per la riforma degli assetti contrattuali, che prevede, in caso di non rinnovo del contratto, l'erogazione di una "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata sulla base dell'inflazione misurata dall'indice IPCA, escludendo i costi energetici importati.

L'Indennità di Vacanza Contrattuale verrà calcolata e distribuita secondo una formula specifica e le sue mensilità saranno definite dall'Osservatorio nazionale del Ministero dell'Economia e Finanze entro due mesi dalla scadenza del CCNL. Al momento del rinnovo del contratto, verranno definite le compensazioni per il periodo senza contratto, bilanciando le esigenze di occupazione con la protezione del potere d'acquisto dei salari.

L'Osservatorio nazionale, istituito presso il Ministero dell'Economia e Finanze, stabilirà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), un elenco di Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ogni livello di classificazione, seguendo i criteri precedentemente definiti. A partire dal primo giorno del mese in cui prende avvio la Prestazione Base Nazionale Minima (PBNM) prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale smetterà di essere erogata.

Art. 3 - Inscindibilità

Le clausole di questo contratto sono interdipendenti e indivisibili, e non possono essere applicate parzialmente. È accordato che i requisiti per accedere a prestiti scontati, sgravi fiscali o contributivi, o fondi per la formazione professionale da parte di enti nazionali, regionali o dell'UE includano l'obbligo dell'azienda di attuare le normative del presente contratto collettivo e le leggi lavorative vigenti. Nonostante l'indivisibilità menzionata, le parti affermano che il contratto non intende sostituire condizioni più vantaggiose precedentemente concesse ai lavoratori, le quali continuano a essere garantite su base personale.

Art. 4. – Procedure per il rinnovo del contratto e distribuzione

Le proposte per il rinnovo del contratto possono essere avanzate dalle parti firmatarie in tempo utile per avviare le negoziazioni, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte ricevente deve rispondere entro 30 giorni dalla ricezione delle proposte. Nei sei mesi precedenti la scadenza del contratto e nel mese successivo, per un periodo totale di sette mesi dalla presentazione della proposta di rinnovo, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali o ad avviare azioni dirette.

Le parti si impegnano a fornire una copia del CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, su richiesta, agli enti previdenziali e assistenziali, oltre agli aventi diritto per legge.

Il datore di lavoro dovrà distribuire gratuitamente una copia del testo ufficiale del CCNL a ogni lavoratore dipendente, sia in servizio che neo-assunto, (copia cartacea o @book) assicurando la firma di una ricevuta. Inoltre, dovrà esporre un estratto della parte disciplinare del CCNL in un luogo accessibile ai lavoratori o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso ai lavoratori.

Art. 5 – Ambito di Applicazione

Questo contratto collettivo nazionale di lavoro regola uniformemente, su tutto il territorio nazionale, i rapporti lavorativi tra le imprese industriali, artigianali, cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore dei servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, che svolgono attività anche per conto terzi, tra cui:

1. Multiservizi

- Manutenzione degli edifici (elettricista, idraulico)
- Servizi di pulizia e sanificazione
- Gestione dei rifiuti e riciclaggio
- Servizi di sicurezza e sorveglianza
- Manutenzione del verde pubblico

2. Trasporti

- Autista di autobus o camion
- Operatore di flotta (gestione e monitoraggio dei veicoli)
- Dispatcher (organizzazione delle rotte e degli orari)
- Manutentore di veicoli
- Addetto alla logistica e alla pianificazione del trasporto

3. Logistica

- Magazziniere (gestione magazzino, stoccaggio merci)
- Operatore di carrello elevatore
- Impiegato di logistica (pianificazione e ottimizzazione delle catene di approvvigionamento)
- Responsabile di magazzino
- Addetto alla spedizione e ricezione merci

4. Commercio

- Commesso/a
- Responsabile di negozio
- Addetto/a al reparto acquisti
- Visual merchandiser (allestimento e presentazione dei prodotti)
- Cassiere/a

5. Edilizia

- Muratore
- Impiegato tecnico (ingegnere civile, architetto)
- Operaio specializzato (carpentiere, ferraio)
- Direttore di cantiere
- Geometra

6. Impiantisti

- Elettricista (installazione e manutenzione impianti elettrici)
- Idraulico (installazione e manutenzione impianti idraulici)
- Tecnico HVAC (riscaldamento, ventilazione e aria condizionata)
- Tecnico per impianti di sicurezza (allarmi, videosorveglianza)
- Installatore di impianti di energia rinnovabile (solare, eolico)

CAPITOLO 2: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 – Assunzione, Documentazione e Visita medica

L'assunzione deve essere documentata per iscritto, dettagliando tipo di contratto, mansione, qualifica, luogo di lavoro, orario, durata del rapporto, durata del periodo di prova e trattamento economico. Il lavoratore deve presentare documentazione rilevante all'assunzione.

Tale documentazione deve contenere:

- ❖ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ❖ accettazione della lettera di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- ❖ Certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ❖ dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente CCNL;
- ❖ Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
- ❖ Permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- ❖ altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti. In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore. Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Prima dell'assunzione, il lavoratore deve essere sottoposto a visita medica per certificare l'idoneità generale al lavoro, distinta dalla visita medica preventiva d'idoneità specifica alla mansione.

Art. 7 - Periodo di prova

Il periodo di prova è parte integrante della lettera di assunzione, come specificato nell'art. 6 e viene accettato dal lavoratore mediante firma contestuale all'assunzione.

La durata massima del periodo di prova è stabilita come segue:

- a) Per quadri e livelli direttivi: 6 mesi;
- b) Per tutti gli altri livelli: 3 mesi.

I periodi di prova specificati si riferiscono a giorni di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere terminato in qualsiasi momento da entrambe le parti, senza necessità di preavviso, garantendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto (TFR), la proporzione della tredicesima mensilità e l'indennità sostitutiva per le ferie non fruita.

Per i contratti a tempo determinato, il periodo di prova non può eccedere il 50% della durata del primo contratto di lavoro.

Se al termine del periodo di prova l'azienda non rescinde il rapporto, il lavoratore sarà considerato confermato nel suo ruolo, e il periodo di prova sarà conteggiato ai fini dell'anzianità di servizio.

In caso di interruzione del periodo di prova a causa di malattia o infortunio, il lavoratore potrà completare il periodo di prova se è in grado di riprendere il lavoro entro tre mesi dalla sospensione.

Art. 8 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità

Ai lavoratori spetta una gratifica natalizia pari a un mese di retribuzione, proporzionata ai mesi di servizio nell'anno. Può essere corrisposta mensilmente, su base annuale, in base alla contrattazione o agli accordi individuali.

In concomitanza con la mensilità di giugno di ogni anno, l'azienda è tenuta a versare ai propri dipendenti una quattordicesima mensilità, equivalente a una mensilità dell'attuale retribuzione, esclusi gli assegni familiari.

Per il calcolo della quattordicesima mensilità, ogni dodicesimo è basato sulla retribuzione normale in vigore al momento del pagamento.

In caso di inizio o termine del rapporto di lavoro durante l'anno, il lavoratore ha diritto a un proporzionale della quattordicesima mensilità calcolato sui mesi interi lavorati, o per le frazioni di mese che siano pari o superiori a quindici giorni di servizio effettivamente prestato.

Art. 8 bis – Premio di risultato

A livello aziendale, si potrà negoziare un premio di risultato variabile basato su parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano concordati e misurabili obiettivamente, anche attraverso comitati paritetici, se necessario. Per la validità di tale accordo e affinché il premio possa beneficiare di detassazione e decontribuzione, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.

Art. 9 – Mansioni e passaggio di livello

Il lavoratore è destinato alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle di un livello superiore che abbia successivamente ottenuto, oppure a mansioni corrispondenti allo stesso livello e categoria legale di quelle ultimamente eseguite.

In caso di modifiche organizzative interne che influenzano la posizione del lavoratore, quest'ultimo può essere assegnato a mansioni di un livello inferiore, ma sempre all'interno della stessa categoria legale.

Qualsiasi cambiamento di mansioni, se necessario, deve essere accompagnato da formazione adeguata. Tuttavia, la mancanza di tale formazione non invalida l'assegnazione a nuove mansioni.

Ulteriori situazioni in cui il lavoratore può essere assegnato a mansioni di livello inferiore includono:

- a) Per prevenire il licenziamento, sia per cause legittime che per motivi validi;
- b) Quando, a seguito di una visita medica, si riscontri che il lavoratore non è adatto a svolgere le mansioni originarie.

In questi casi, il cambiamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, con invalidità della comunicazione se non eseguita, e il lavoratore mantiene il proprio livello e trattamento salariale, esclusi gli elementi retributivi specifici delle mansioni precedenti.

Tramite procedure specifiche (art. 2113, quarto comma), possono essere negoziati accordi individuali per modificare le mansioni, la categoria e il livello di inquadramento, e la retribuzione del lavoratore, a beneficio della

sua occupazione, sviluppo professionale o miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale o da un consulente professionale.

Se assegnato a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al compenso corrispondente dopo sei mesi di continuativo esercizio, a meno che non sostituisca temporaneamente un altro dipendente.

Qualsiasi accordo contrario a quanto stabilito è nullo, salvo le eccezioni già menzionate.

Mansioni Promiscue: I lavoratori dai livelli 4 al 7 possono essere assegnati a mansioni leggermente diverse, ma correlate funzionalmente e dello stesso livello.

Cambiamento Temporaneo di Mansioni: Se temporaneamente assegnato a mansioni di livello superiore per almeno 16 giorni al mese, al lavoratore deve essere pagata una differenza salariale non inferiore al minimo tabellare per quel livello superiore.

Promozioni: Una promozione comporta il diritto alla retribuzione del nuovo livello. Se il lavoratore percepisce già elementi retributivi superiori, questi possono essere assorbiti fino al nuovo minimo tabellare, esclusi gli scatti di merito, che non sono assorbibili.

Art. 10 – Festività e lavoro festivo

I seguenti giorni sono riconosciuti come festivi e saranno remunerati alla stessa tariffa della Retribuzione Giornaliera Ordinaria (RGO):

Festività nazionali:

- 25 aprile - Anniversario della Liberazione
- 1° maggio - Festa dei Lavoratori
- 2 giugno - Festa della Repubblica

Festività religiose:

- 1° gennaio - Capodanno
- 6 gennaio - Epifania
- Lunedì dell'Angelo
- 15 agosto - Assunzione
- 1° novembre - Tutti i Santi
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - Natale
- 26 dicembre - Santo Stefano
- Festa del Santo Patrono

Se un lavoratore è impiegato in questi giorni festivi, riceverà un compenso orario per le ore lavorate oltre alla sua Retribuzione Mensile Ordinaria, pari ad una maggiorazione oraria del 10%. Non verranno effettuate detrazioni dalla Retribuzione Mensile Ordinaria per il non lavoro in questi giorni festivi. In caso che il lavoro festivo diurno sia previsto da regolari turni periodici la maggiorazione sarà del 5%.

In caso una festività nazionale o religiosa cada di domenica o in un giorno di riposo, e non si opti per un giorno di riposo sostitutivo, al dipendente spetterà una somma aggiuntiva equivalente alla Retribuzione Giornaliera Ordinaria. Questa disposizione non si applica se la festività coincide con un periodo di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per motivi disciplinari.

Le seguenti festività sono state abolite:

- 19 marzo, San Giuseppe
- Assunzione
- Corpus Domini
- 29 giugno, Santi Pietro e Paolo

In sostituzione, verranno concessi 32 ore di permessi retribuiti all'anno. I permessi retribuiti non utilizzati entro il 31 marzo dell'anno successivo diventeranno oggetto di una indennità sostitutiva.

L'azienda può:

- Mettere il lavoratore in permesso retribuito nel primo trimestre per il saldo dei permessi non utilizzati al 31 dicembre;
- Suddividere l'indennità sostitutiva residua in due rate uguali, pagabili con la retribuzione di aprile e maggio.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha chiarito che la festività del 4 novembre viene osservata la prima domenica di novembre e sarà compensata come indicato.

Art. 11 – Orario di lavoro – Lavoro discontinuo e Banca Ore

Si definisce l'orario di lavoro come il periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro, e stabilisce la durata normale del lavoro contrattuale a 40 ore settimanali. Il lavoro settimanale standard per la maggior parte dei dipendenti è stabilito in 40 ore, distribuite tipicamente su 5 o 6 giorni. Per esempio:

- ❖ In un programma di 5 giorni, questo solitamente si traduce in 5 giornate di lavoro da 8 ore ciascuna, normalmente da lunedì a venerdì;
- ❖ In un programma di 6 giorni, le 40 ore settimanali vengono distribuite su sei giorni.

Non si considerano parte dell'orario di lavoro i seguenti periodi, come specificato dall'Art. 5 del R.D. 1955/1923 e dall'Art. 8 comma 3 del D. Lgs. 66/2003: pause brevi all'interno o all'esterno dell'impresa; interruzioni di almeno dieci minuti che non superino le due ore complessive al giorno, durante le quali il lavoratore non è tenuto a lavorare. Questi periodi non contano nemmeno per il calcolo del riposo giornaliero, che deve essere ininterrotto, né per il tempo speso per raggiungere il luogo di lavoro.

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore:

- ❖ Secondo l'Art. 4 del D. Lgs. 66/2003, la durata media delle ore di lavoro (incluso lo straordinario) non deve superare le 58 ore in un periodo di 45 giorni, né le 48 ore in un arco di sei mesi, considerando le variazioni stagionali della domanda.
- ❖ La negoziazione collettiva può stabilire orari particolari e la loro distribuzione, trattando anche la domenica come un giorno lavorativo possibile e includendo deroghe relative agli orari, ai riposi e agli straordinari. I dipendenti non possono rifiutare di lavorare nei turni assegnati, che possono variare a seconda dei servizi o dei reparti specifici

È garantita la normale retribuzione per la sospensione dell'orario di lavoro per eventi eccezionali e indipendenti dalla volontà del lavoratore, durante brevi periodi di sospensione e stabilendo le modalità per il recupero delle ore lavorative perse. Questa disposizione mira a proteggere sia i lavoratori che i datori di lavoro in situazioni imprevedibili, permettendo flessibilità nel recupero del tempo di lavoro e mantenendo la continuità operativa.

Per occupazioni con specificità dell'orario di lavoro caratterizzate da lavoro discontinuo o di semplice attesa, come custodi, portinai, e simili, si stabilisce che l'orario normale di lavoro settimanale per queste mansioni può essere fissato in 45 ore, con la retribuzione proporzionata all'orario concordato. Questa disposizione riconosce le peculiarità di certe tipologie lavorative che richiedono presenza ma non necessariamente un'attività lavorativa continua, offrendo flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro e garantendo che i lavoratori siano equamente retribuiti per il loro tempo.

Art. 12 – Eccezioni sulla regolamentazione oraria

Secondo quanto stabilito dall'articolo 17, comma 5, del Decreto Legislativo n. 66/2003, nel rispetto dei fondamenti di tutela della sicurezza e del benessere dei lavoratori, le norme del suddetto decreto riguardanti le ore di lavoro non si applicano ai dipendenti la cui durata lavorativa, a causa delle specificità dell'attività svolta, non sia quantificabile o prefissata, o che possano autonomamente decidere le proprie ore di lavoro. Questo si verifica soprattutto per dirigenti, staff di direzione delle società, personale itinerante o altri individui che, di fatto, hanno la capacità di autogestire il proprio orario lavorativo, anche quando questo è influenzato da necessità oggettive.

In questo contesto, si precisa che per personale direttivo si intende quello incaricato della gestione tecnica o amministrativa dell'azienda con responsabilità diretta sul funzionamento dei servizi (come indicato dall'articolo 3 del R.D. 1955/1923), e identificato contrattualmente come personale con qualifica di "Quadro" o "Impiegato di I° o II° livello", secondo la classificazione presente in questo contratto.

Il Salario Base Nazionale Mensile del personale direttivo include già il compenso per eventuali ore di lavoro extra o straordinarie svolte durante i giorni lavorativi, entro un limite considerato normale (massimo 22 ore mensili). Le ore di straordinario che superano tali limiti, o che sono lavorate nei giorni di riposo o festivi, devono essere pagate con le maggiorazioni previste dal contratto. L'azienda può optare, in alternativa al pagamento, per compensare queste ore in altro modo.

Le regolazioni sull'orario di lavoro dei minori sono determinate dalle leggi in vigore.

Art. 12 bis: Lavoro straordinario e lavoro notturno

Le attività lavorative effettuate oltre il normale orario settimanale, come specificato nell'articolo 11 di questo contratto, sono considerate straordinarie. Nel caso di flessibilità o multiperiodicità dell'orario di lavoro, gli straordinari vengono calcolati solo dopo aver superato la media oraria stabilita "a consuntivo".

Il datore di lavoro può richiedere fino a un massimo di 250 ore annue di lavoro straordinario per ogni dipendente. È comunque consentito richiedere prestazioni straordinarie oltre questo limite in situazioni specifiche quali:

- esigenze tecnico-produttive eccezionali che non possono essere soddisfatte con l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o situazioni dove il mancato lavoro straordinario potrebbe causare pericoli gravi e immediati o danni a persone o alla produzione;
- eventi speciali come mostre, fiere e manifestazioni connesse all'attività produttiva, inclusi allestimenti di prototipi o modelli per tali eventi, purché comunicati tempestivamente agli uffici competenti e alla RSA.

Gli straordinari per queste cause non sono conteggiati nel limite legale (250 ore) o contrattuale degli straordinari. Le parti concordano che fino al 100% delle ore previste sopra possano essere inserite nella Banca delle ore, previa accordo con il lavoratore e consultazione della RSA aziendale, se presente. Il lavoro straordinario richiede sempre l'autorizzazione esplicita del datore di lavoro. Le maggiorazioni comprendono la loro incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo diversa disposizione specificata nel contratto. Inoltre, queste maggiorazioni non sono cumulabili tra loro; quella maggiore prevale su quella minore.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione saranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto, come indicato nell'articolo 18 di questo contratto, basandosi sulla media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, se inferiore a 90 giorni. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario sono:

- Lavoro straordinario diurno feriale: 25%
- Lavoro straordinario notturno: 50%
- Lavoro straordinario festivo: 65%
- Lavoro straordinario festivo notturno: 75%

Le ore lavorate nei giorni di riposo settimanale saranno compensate con una maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione. Il lavoratore ha diritto al riposo compensativo il giorno successivo, in conformità alle disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario notturno è quello svolto tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato straordinario il lavoro notturno svolto durante il normale orario di lavoro da chi è assegnato a servizi notturni. Salvo i turni regolari, è considerato lavoro notturno quello svolto tra le 22:00 e le 6:00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con una maggiorazione del 15% sulla retribuzione oraria. Se svolte in turni non avvicendati, la maggiorazione è del 30%; se svolte in turni avvicendati, è del 20%.

Art. 13: Riposo settimanale

È necessario garantire un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Grazie all'articolo 17 del Decreto Legislativo n. 66/2003, è possibile, tramite negoziazioni a livello territoriale o aziendale, stabilire deroghe a questa regola per motivi validi.

In attesa di una regolamentazione dettagliata e a meno che non siano già state raggiunte intese a livello di contrattazione secondaria, il periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere suddiviso, per un massimo di 20 giorni lavorativi all'anno, in specifiche circostanze:

- Cambiamenti nei turni o negli orari;
- Riparazioni urgenti di macchinari, impianti o attrezzature;
- Manutenzioni effettuate presso clienti;
- Operazioni straordinarie per la sicurezza;
- Preparativi per l'avvio di nuove attività;
- Quando l'intervallo tra la fine di un'attività e l'inizio della successiva è inferiore a 11 ore;
- Sorveglianza di impianti e custodia;
- Attività legate agli inventari, alla compilazione dei bilanci, o ad obblighi fiscali e amministrativi straordinari.

Per legge, tutti i dipendenti hanno diritto a 24 ore di riposo settimanale, aggiuntive al riposo giornaliero, solitamente di domenica.

È possibile, attraverso la contrattazione a livello secondario, stabilire modalità alternative per il godimento del riposo settimanale, in particolare:

- per facilitare l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo fuori dalla domenica, soprattutto per aziende che non chiudono settimanalmente;
- per soddisfare le esigenze di equilibrio tra vita professionale e personale dei lavoratori e delle loro famiglie.

Nei casi citati precedentemente, il riposo settimanale può essere programmato per periodi più estesi rispetto a una settimana, a condizione che, su base bi-settimanale o secondo un intervallo diverso definito tramite negoziazione collettiva di secondo livello, la durata totale del riposo sia in media di almeno 35 ore per ogni sei giorni di lavoro effettivo.

In maniera provvisoria, le parti concordano che, in attesa della firma di accordi di secondo livello menzionati sopra, il limite annuale di riposi che possono essere posticipati oltre la settimana standard sia fissato a 20.

Qualora il periodo di riposo venga posticipato oltre il settimo giorno senza un accordo di secondo livello, verrà attribuita al lavoratore un'indennità forfettaria di €10,00 per ogni settimana in cui il riposo è differito, fino a un massimo di due settimane al mese.

Art. 13 bis: Riposo compensativo

Il riposo settimanale normalmente avviene di domenica, salvo eventuali eccezioni e disposizioni di legge. Un lavoratore straniero o con esigenze religiose diverse, se le condizioni organizzative lo permettono, può usufruire del riposo settimanale in un altro giorno, concordato tra le parti. In questo caso, non si applicheranno al lavoratore le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali relative ai riposi compensativi.

Le ore di lavoro effettuate nei giorni di riposo settimanale, come previsto dalla Legge n. 370/1934, devono essere retribuite con le maggiorazioni indicate nell'art. 12 bis, che sono omnicomprensive e non cumulabili. Rimane il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo il giorno successivo, in conformità alle disposizioni legislative vigenti. Se una delle festività elencate nell'art. 10 cade di domenica o nel giorno concordato con il lavoratore straniero, sarà corrisposta al lavoratore una giornata aggiuntiva di retribuzione di fatto.

Art. 14: Permessi

Permessi Retribuiti:

Durata: 32 ore annue, accumulabili a ragione di 2,67 ore per ogni mese lavorato completamente.

Condizioni: Devono essere richiesti con almeno un giorno di preavviso, tranne in casi di urgenza o imprevedibilità, e sono concessi secondo le necessità inderogabili dell'azienda.

Retribuzione: Normale giornaliera, senza maggiorazioni. Se non usufruiti, si ha diritto a un'indennità sostitutiva come specificato più avanti.

Permessi per Periodo Elettorale:

Durata: Durante tutto il periodo di operazioni elettorali per coloro che svolgono funzioni presso gli Uffici elettorali.

Condizioni: Richiesta con almeno un giorno di anticipo.

Permessi Straordinari:

Matrimonio di un figlio: 1 giorno per evento, deducibili dai permessi retribuiti maturati e non usufruiti o dalla Banca delle Ore.

Nascita o adozione di un figlio: 2 giorni per evento.

Decesso o grave infermità documentata di parenti stretti o conviventi: 1 ad evento, con possibilità di concordare modalità alternative di lavoro in caso di grave infermità, sempre rispettando le necessità organizzative aziendali.

Art. 15: Diritto alle Ferie

I dipendenti hanno diritto a 20 giorni di ferie annui, equivalenti a quattro settimane (160 ore per chi lavora 40 ore), esclusi sabati e domeniche. Le ferie devono essere godute in blocchi settimanali e non possono essere suddivise in più di due periodi. È possibile concordare tre delle quattro settimane durante il periodo estivo, mentre la quarta settimana viene stabilita dal lavoratore.

In circostanze eccezionali, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, garantendo il diritto a completare il periodo interrotto in seguito e al rimborso delle spese di rientro. Durante le ferie spetta la normale retribuzione mensile. In caso di malattia durante le ferie, queste vengono sospese e rinvocate in un momento successivo, previo accordo. In caso di licenziamento o dimissioni, il lavoratore ha diritto a un'indennità sostitutiva per le ferie maturate e non godute.

Art. 16: Lavoratori studenti

Per promuovere la crescita culturale e professionale, i datori di lavoro offriranno ai dipendenti non in prova che desiderano seguire corsi di studio ufficiali o universitari, i seguenti benefici:

- Orari di lavoro flessibili per facilitare la partecipazione ai corsi e lo studio per gli esami.
- Non obbligatorietà del lavoro straordinario.
- Giorni di esame considerati come permessi retribuiti.
- Per esami universitari su più giorni, è garantito un permesso retribuito, con la possibilità di fino a 10 giorni di permessi non retribuiti all'anno, da pianificare con 60 giorni di preavviso, per la sessione d'esami.
- I dipendenti con almeno 5 anni di servizio possono richiedere fino a 6 mesi di congedo non retribuito (non cumulabile con altri congedi) per completare gli studi o partecipare a formazioni, con preavviso triplo rispetto alla durata del congedo, fino a un massimo di tre mesi.

Art. 17: Maternità

Prima del divieto di lavoro per maternità, la lavoratrice deve presentare un certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto. Entro 30 giorni dalla nascita, deve inviare il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva. Ha diritto a un'indennità giornaliera dell'80% della retribuzione durante il congedo di maternità, pagata dall'INPS, con il datore di lavoro che anticipa l'indennità e regola i conti con l'INPS.

Le lavoratrici a termine o stagionali ricevono direttamente dall'INPS le prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità sono inclusi nell'anzianità di servizio e danno diritto alla conservazione del posto fino al primo anno di vita del bambino, con divieto di licenziamento eccetto per motivi specificati.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie. La lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione dell'attività dell'Azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 18: Normale retribuzione – Tipologie di retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore include le seguenti componenti:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
- c) premi di risultato variabili;
- d) scatti di merito o professionalità;
- e) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata;
- f) tutti gli altri elementi retributivi a carattere continuativo.

Sono esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili, le gratificazioni straordinarie una tantum e qualsiasi elemento espressamente escluso dalle parti nel calcolo di singoli istituti contrattuali o non inclusi nell'imponibile contributivo per legge. La retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è calcolata in misura fissa, indipendente da festività, permessi retribuiti, giorni di riposo settimanale previsti dalla legge e dalla distribuzione dell'orario settimanale, salvo condizioni più favorevoli. Tale retribuzione copre tutti i giorni del calendario del mese di riferimento. La paga base nazionale conglobata è determinata secondo i minimi retributivi indicati nell'allegato del presente CCNL. La quota giornaliera della retribuzione, normale o di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

In caso di sospensione del lavoro per cause imputabili al datore di lavoro e indipendenti dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo di sospensione, eccetto nei casi di calamità pubbliche, eventi atmosferici straordinari e altre circostanze di forza maggiore.

Le parti concordano che, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore per mansioni nei livelli dal 3° al 7°, se l'esperienza professionale pregressa è inferiore a 5 anni per le attività assegnate, il datore di lavoro può applicare per i primi due anni le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario come segue:

- primo anno: 7,5%;
- secondo anno: 5%.

Per applicare tali riduzioni retributive, l'azienda deve comunicare preventivamente per iscritto all'E.BIL.O.S, autocertificando di non aver effettuato licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti le stesse mansioni nei 6 mesi precedenti e che il neoassunto non ha precedentemente lavorato presso la stessa azienda.

Per le aziende di nuova costituzione o che avviano una nuova attività, è possibile applicare retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario per un massimo di due anni, come indicato al punto 6, previa comunicazione all'E.BIL.O.S. Le parti concordano sulla necessità di incontrarsi entro un anno dalla firma del presente CCNL per verificare e, se necessario, apportare le modifiche necessarie per meglio gestire i processi di mantenimento e miglioramento dei livelli occupazionali, in particolare nelle zone economicamente depresse.

Art. 19: Indennità

I lavoratori che effettuano le pulizie utilizzando bilancini, ponti, scale aeree o cosiddette romane hanno diritto a un'indennità pari al 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di lavoro.

Ai lavoratori impiegati nella pulizia per la rimozione delle scorie e della polvere dagli altiforni è riconosciuta un'indennità di 0,05 euro per ogni ora di lavoro. I lavoratori che puliscono esclusivamente i reparti industriali destinati alla produzione (esclusi cortili, uffici, servizi igienici, ecc.) hanno diritto a un'indennità di 0,036 euro per ogni ora di lavoro. Ai lavoratori esposti professionalmente a rischi da radiazioni è riconosciuta un'indennità di 0,12 euro per ogni ora di lavoro in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione, trattamento di radioelementi e radioisotopi).

Ai lavoratori che prestano servizio nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati) è corrisposta un'indennità di 0,03 euro per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre indennità simili.

Al personale che lavora nelle metropolitane, in locali situati sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.), è riconosciuta un'indennità di 0,03 euro l'ora, non cumulabile con la precedente. Questa indennità non è dovuta al personale che lavora all'aperto o sotto una pensilina, pur operando nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana.

Le indennità sopra descritte sono utili ai fini del calcolo di ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità e indennità di mancato preavviso.

Art. 20: Contratto di Reintegrazione

Per promuovere il reinserimento nel mercato del lavoro, le parti stabiliscono una normativa specifica per il contratto di reintegrazione, applicabile sia a tempo indeterminato che determinato. Questo contratto è destinato ai lavoratori che vengono assunti per la prima volta nel settore dell'azienda o che non abbiano avuto un rapporto di lavoro con lo stesso datore negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni e che siano disoccupati o sospesi, in cerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Tali lavoratori beneficeranno di tutte le condizioni economiche e normative previste dal C.C.N.L. vigente, nonché di tutti i trattamenti aziendali e della contrattazione di secondo livello, se esistenti. Durante i primi 24 mesi, considerando la mancanza di esperienza nelle mansioni specifiche e il contesto lavorativo-aziendale, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento saranno determinate come segue:

- Prima metà del periodo: 85%
- Seconda metà del periodo: 90%

Ogni azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato secondo questa tipologia; un ulteriore contratto è consentito solo se il precedente è stato stabilizzato dopo il periodo di prova. Per i contratti a tempo determinato, le aziende con 0 a 5 dipendenti possono stipulare fino a 2 contratti, mentre quelle con più di 5 dipendenti possono stipulare fino a 3 contratti.

I contratti devono essere formalizzati per iscritto con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento. Per i contratti di reintegrazione a termine, si applicano le norme previste per i contratti a tempo determinato per tutto quanto non specificato nel presente articolo.

All'atto dell'assunzione, l'azienda deve fornire al lavoratore un piano formativo specifico per la qualifica da conseguire. La formazione prevista nel piano formativo e nel contratto di assunzione deve essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti Non è permesso utilizzare il contratto di cui al presente articolo: a) Per sostituire lavoratori in sciopero; b) In unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, si sono verificati licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, o licenziamenti individuali o plurimi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, o in unità produttive con sospensione del lavoro o riduzione dell'orario in regime di

Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di cui al presente articolo; c) Per datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo la normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Art 21: Paghe base nazionali

La determinazione della retribuzione base nazionale è specificata nelle tabelle allegate al presente contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Art 22: Scatti di merito

Per promuovere la meritocrazia e favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori, le Parti concordano di stabilire un accordo aziendale specifico. Questo accordo regolerà l'erogazione di un importo mensile aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori in base al raggiungimento di obiettivi oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione. L'accordo aziendale definirà gli importi, le tempistiche e le modalità di erogazione di tale importo, nonché i criteri di valutazione del merito o della professionalizzazione.

Le Parti stabiliscono che il valore degli scatti di anzianità già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto, o alla data di migrazione al presente contratto, sarà mantenuto come condizione di miglior favore. Gli scatti di anzianità in corso di maturazione, e quindi non ancora acquisiti, saranno regolati dal nuovo accordo aziendale.

Art 23: Indennità di cassa e maneggio denaro

Il personale che svolge operazioni di cassa in modo continuativo ha diritto a un'indennità di cassa e di maneggio di denaro pari al 5% della paga base nazionale conglobata, come indicato nell'art. 21 del presente CCNL. Questa indennità è concessa solo se il lavoratore ha la piena e completa responsabilità della gestione della cassa, con l'obbligo di coprire eventuali differenze.

Per quanto riguarda le operazioni di maneggio del denaro, il datore di lavoro può esonerare il dipendente da ogni responsabilità e da eventuali mancanze che si dovessero verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, salvo i casi comprovati e riscontrati di dolo e/o colpa grave. In tal caso, non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Rimangono comunque gli obblighi del lavoratore di incassare gli importi indicati sulle merci movimentate e di versare le somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Art 24: Periodo di comporta

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

- a. 180 giorni di calendario per malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso a partire dall'ultimo evento di malattia.
- b. In caso di malattia cumulativa, l'obbligo dell'azienda di conservare il posto e di fornire il trattamento economico cessa qualora il lavoratore abbia raggiunto, nei 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, un totale di 180 giorni di calendario di malattia certificata, anche se dovuti a patologie diverse e/o per periodi non continuativi.

- c. Per malattie di particolare gravità, come patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di idonea certificazione medico-sanitaria, è estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o cumulativi – da calcolarsi entro un arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.

I periodi di aspettativa sono considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto durante il periodo di preavviso, fino alla scadenza dello stesso, salvo quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 604/1966. Alla scadenza dei termini sopra indicati, se l'azienda procede al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è limitata a tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza del contratto stesso.

Art 25: Congedi parentali

In base all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, ogni genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo complessivo di 10 mesi nei primi dodici anni di vita del bambino. Nell'ambito di questo limite, i congedi parentali sono così regolati:

- a. La madre lavoratrice, dopo il periodo di congedo obbligatorio di maternità, può usufruire di un congedo continuativo o frazionato per un massimo di sei mesi.
- b. Il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, può usufruire di un congedo continuativo o frazionato per un massimo di sei mesi, estendibile a sette mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso, il periodo complessivo per entrambi i genitori è di undici mesi).
- c. In caso di un unico genitore, è previsto un congedo continuativo o frazionato per un massimo di dieci mesi.
- d. Per quanto riguarda il congedo parentale su base oraria, si applica quanto previsto dall'art. 32 c.1ter del D.Lgs. n. 151/2001.

Per esercitare il diritto, il genitore deve presentare una richiesta scritta al datore di lavoro almeno 15 giorni prima, indicando la durata del congedo richiesto e allegando il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva. Se il lavoratore è impossibilitato a rispettare questo termine, deve preavvisare il datore di lavoro dell'assenza e presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente, comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

In base all'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Inoltre, hanno diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra tre e otto anni. Per usufruire di questi congedi, il genitore deve presentare al datore di lavoro un certificato idoneo rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha diritto e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Art 26: Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di un minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 c.1 della Legge n. 104/1992, ha diritto al prolungamento del congedo parentale fino a tre anni, purché il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo, possono essere usufruiti i riposi di cui all'art. 42 c.1 della Legge n. 53/2000. Ai sensi dell'art. 42 c.2 del D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dalla Legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni di età del bambino con handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, anche continuativa, nell'ambito del mese. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con handicap dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modifiche.

Art 27: Congedo matrimoniale

Fatte salve le norme di legge, in caso di matrimonio, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio, mantenendo il diritto alla retribuzione..

Art 28: Trasferte e rimborso chilometrico

Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa e distante più di 30 km rispetto a quella in cui normalmente svolge la propria attività. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio e delle altre spese sostenute per conto dell'azienda, deve essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello. In assenza di un accordo di secondo livello, l'azienda può stabilire l'importo della diaria giornaliera tramite regolamento interno, che non può essere inferiore a 20,00 euro al giorno. Se manca sia l'accordo di secondo livello sia il regolamento interno, l'importo da corrispondere sarà pari a 20,00 euro giornalieri. Le ore di viaggio che superano l'orario contrattuale di lavoro saranno compensate secondo quanto stabilito dal regolamento o accordo aziendale. Non è considerato trasferta l'invio del lavoratore, con l'utilizzo di mezzi aziendali, a svolgere servizio in comune o località diversa da quella di assunzione entro il limite di 30 km precedentemente indicato. Se al lavoratore vengono attribuite mansioni che richiedono l'uso di mezzi di trasporto, tali mezzi e le relative spese sono a carico dell'azienda. Il lavoratore che rifiuta la trasferta senza giustificato e comprovato motivo può essere sottoposto a procedimento disciplinare e sanzioni previste dal regolamento aziendale, considerato come insubordinazione nei confronti dei superiori. Se il rifiuto si ripete per due volte consecutive nell'arco dell'anno solare, sarà considerata grave insubordinazione con l'applicazione della relativa sanzione. Questa disposizione non si applica ai membri della RSA e ai dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo.

Queste disposizioni non si cumulano con trattamenti aziendali complessivamente più favorevoli.

L'azienda corrisponde al lavoratore che utilizza il proprio mezzo di trasporto per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare tra le parti, che deve risultare da un atto scritto.

Art 29: Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non è considerato trasferimento lo spostamento del lavoratore in un'unità produttiva entro 100 km da quella per la quale è stato assunto. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni, tenendo conto della località di trasferimento. Al lavoratore trasferito di residenza devono essere rimborsate le spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, nonché le spese di trasporto degli effetti personali e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In alternativa al rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro può corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascun familiare, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il periodo richiesto per completare il trasloco. Se ciò comporta anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a cinque giorni dalla consegna del mobilio presso la nuova residenza. Se, a causa del trasferimento, il lavoratore deve pagare un indennizzo per l'anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso come in caso di licenziamento. Questo articolo non si applica ai membri della RSA e ai dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

Art 30: Distacco

Il distacco avviene quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse concreto e per evitare licenziamenti (art. 8 della Legge 19 luglio 1993 n.236), mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per svolgere una specifica attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il proprio lavoro in distacco; in caso di mancata accettazione del distacco, il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso come in caso di licenziamento. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 giorni. Questo articolo non si applica ai membri della RSA e ai dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo.

Art 31: Procedure di licenziamento e provvedimenti disciplinari

Le infrazioni del lavoratore possono essere sanzionate, 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 dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e. Licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti sarà avviata tempestivamente entro 10 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza dei fatti o delle infrazioni rilevanti ai fini disciplinari. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo ascoltato in sua difesa. Nella comunicazione dovrà essere indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni presentate dal lavoratore saranno considerate accettate o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intende applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. Le sanzioni disciplinari non saranno considerate, per nessun effetto, trascorsi due anni dalla loro applicazione. Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare inflitto può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si precisa il carattere e l'entità dei provvedimenti disciplinari:

- a. Ammonizione verbale: per infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b. Ammonizione scritta: è un provvedimento preliminare inflitto per infrazioni meno gravi rispetto a quelle indicate nei punti successivi.
- c. Multa: si applica per:
 - Inosservanza dell'orario di lavoro;
 - Assenza ingiustificata non superiore a un giorno;
 - Negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia causato danni;
 - Abusi o disattenzioni di natura involontaria, quando non siano gravi e non abbiano causato danni.
 - L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro in base alla gravità del comportamento. La recidiva che abbia comportato due multe, non prescritte, consente all'azienda di applicare il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 10 giorni. L'importo delle multe, detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere destinato secondo i criteri fissati nel regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BIL.O.S.
- d. Sospensione: si applica per:
 - Inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
 - Assenza ingiustificata superiore a un giorno e non superiore a tre giorni;
 - Mancata comunicazione del cambio di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
 - Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni, quando la mancanza possa causare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - Presenza al lavoro in stato di alterazione dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini pericolo per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - Consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
 - Esecuzione di lavori per conto proprio nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - Insubordinazione verso i superiori;
 - Irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - Atti o comportamenti indesiderati di natura sessuale, anche verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona offesa, compresi comportamenti persecutori e vessatori (stalking).
 - La recidiva che abbia comportato due sospensioni, non prescritte, comporta il licenziamento.

- e. Licenziamento: il lavoratore può essere licenziato quando la gravità dell'infrazione non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
- Assenze ingiustificate superiori a tre giorni consecutivi;
 - Assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - Abbandono del posto di lavoro da parte del personale con mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, in casi in cui possa derivare pericolo per la sicurezza delle persone e degli impianti;
 - Grave insubordinazione verso i superiori, minacce, aggressioni o rifiuto di obbedienza agli ordini;
 - Danneggiamento grave al materiale aziendale;
 - Inosservanza del divieto di fumare in luoghi dove ciò può compromettere la sicurezza, la salute e la protezione degli impianti;
 - Furto di denaro, valori, materiali o oggetti di proprietà di chiunque all'interno dell'azienda;
 - Trafugamento o divulgazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, processi particolari di lavorazione, marchi e brevetti;
 - Esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi all'interno dell'azienda durante l'orario di lavoro senza previa autorizzazione del datore di lavoro;
 - Rissa o aggressioni fisiche nello stabilimento;
 - Gravi offese nei confronti dei colleghi di lavoro;
 - Manomissione di registrazioni aziendali o falsificazione delle timbrature delle schede di presenza;
 - Alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
 - Danneggiamento volontario o disattivazione dei dispositivi di sicurezza o dei sistemi di videosorveglianza aziendale;
 - Concorrenza sleale;

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.

L'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore alla durata del provvedimento disciplinare eventuale. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti se segue il licenziamento. Se viene disposto il licenziamento, questo avrà effetto dal momento dell'inizio del procedimento disciplinare. Il licenziamento, come sopra descritto, o per casi di gravità analoga, esclude il pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso. Le norme sopra indicate, così come quelle contenute nei regolamenti e negli accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori tramite affissione in un luogo accessibile a tutti o allegate al primo cedolino paga, per informare i lavoratori delle conseguenze dei loro comportamenti. Le parti concordano sulla necessità di adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali, se non chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente articolo. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari deve fare richiesta scritta alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le organizzazioni sindacali devono fissare un incontro per regolamentare le mancanze disciplinari.

In caso di licenziamento, si applicano le seguenti disposizioni:

- a. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione scritta, o dalla comunicazione scritta dei motivi, se non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, che manifesti la volontà del lavoratore di contestare il licenziamento, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

- b. L'impugnazione è inefficace se non seguita, entro 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 presentare nuovi documenti dopo il deposito del ricorso. Se la conciliazione o l'arbitrato sono rifiutati o non si raggiunge un accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, si applica l'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n. 604, deve essere preceduto da una comunicazione del datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro, trasmessa anche al lavoratore, se il datore di lavoro ha i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e il lavoratore è stato assunto prima del 7 marzo 2015.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, indicare i motivi e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.
- e. La Direzione territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il lavoratore entro sette giorni dalla ricezione della richiesta; l'incontro avviene davanti alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile.
- f. La convocazione è valida se recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio comunicato formalmente dal lavoratore al datore di lavoro, o se consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali cui sono iscritte o conferiscono mandato, o da un componente della rappresentanza sindacale, o da un avvocato o consulente del lavoro.
- h. La procedura, durante la quale le parti, con l'aiuto della commissione provinciale di conciliazione, esaminano anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dalla trasmissione della convocazione per l'incontro. Se il tentativo di conciliazione fallisce, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore dopo sette giorni.
- i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI), e può essere previsto l'affidamento del lavoratore a un'agenzia di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, per favorire la sua ricollocazione professionale.
- j. Il comportamento delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per determinare l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e per l'applicazione degli artt. 91 e 92 del codice di procedura civile.
- k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
- l. Le parti possono optare per l'avvio di procedure finalizzate alla conciliazione del contenzioso davanti alle commissioni di conciliazione dell'E.B.I.A.S.P., utilizzando le procedure predisposte dall'ente.

In conformità con l'art. 4 della Legge n. 300/1970, è vietato l'uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo, richiesti per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro, ma che permettono anche il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, o, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL. In assenza di accordo, su richiesta del datore di lavoro, interviene l'Ispettorato del lavoro, dettando, se necessario, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL, entro sei mesi, il datore di lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità d'uso degli impianti suddetti. Resta inteso che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 sulla privacy.

L'azienda informerà tempestivamente tutti i lavoratori riguardo le modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle conseguenti possibilità di controllo.

Art 33: Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 49 lett. e) (licenziamento). I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	7 giorni	10 giorni	20 giorni

I suddetti periodi di preavviso sono da intendersi come giorni di calendario.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salvo esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art 33: Preavviso attivo

Il preavviso attivo rappresenta un periodo in cui il datore di lavoro adotta un approccio proattivo per contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita, in una prospettiva di solidarietà del rapporto di lavoro, coinvolgendo le Parti Sociali tramite l'Ente Bilaterale. Il datore di lavoro facilita la formazione dei lavoratori in uscita e l'organizzazione di colloqui di lavoro attraverso appositi permessi. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eccetto per giusta causa, il datore di lavoro informa il lavoratore, acquisendo il suo consenso scritto, dell'inizio della procedura di preavviso attivo. Entro cinque giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'Ente Bilaterale una comunicazione denominata "comunicazione di preavviso attivo" contenente le seguenti informazioni:

- Dati del lavoratore;

- Data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- Inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- Dati del datore di lavoro;
- Settore merceologico del datore di lavoro.

Ricevuta la comunicazione, l'Ente Bilaterale analizza la domanda di lavoro tra le aziende aderenti ed eventuali Enti convenzionati, in riferimento alle mansioni svolte e alle competenze del lavoratore in uscita, per avviare la ricerca di una nuova occupazione. In caso di esito negativo della procedura, l'Ente Bilaterale E.BIL.O.S. attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per ulteriori ricerche di nuova occupazione tra gli Enti aderenti alla Rete. Per favorire il reinserimento lavorativo, l'E.BIL.O.S. metterà a disposizione del lavoratore un voucher formativo del valore di 1.000,00€, utilizzabile dal nuovo datore di lavoro aderente a E.BIL.O.S., in caso di assunzione, per fornire le conoscenze minime necessarie all'inserimento nel processo produttivo aziendale. Le modalità di richiesta e utilizzo del voucher formativo saranno definite con un regolamento specifico, e l'apposito modulo di domanda sarà disponibile sul portale E.BIL.O.S.

Art. 34: Trattamento di fine rapporto

Il TFR si calcola sommando le retribuzioni lorde mensili e le quote di tredicesima, escludendo rimborsi e compensi extra. Deve essere corrisposto entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, con interessi in caso di ritardo non imputabile al lavoratore.

Il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR per spese mediche straordinarie, acquisto della prima casa, o altri casi specificati, una sola volta durante il rapporto di lavoro, e l'anticipazione sarà detratta dal TFR finale.

Art. 35: Aspettativa non retribuita

Viene concessa un'aspettativa non retribuita fino a 6 mesi per gravi motivi di salute del lavoratore o di un familiare. Durante questo periodo, non maturano retribuzione, anzianità o altri diritti. L'assenza dal lavoro senza comunicazione entro 7 giorni dalla fine dell'aspettativa comporta la considerazione del lavoratore come dimissionario.

Fatta eccezione per casi in cui siano necessarie scadenze imposte dalla legge o altri ostacoli significativi per l'azienda, ai dipendenti a tempo indeterminato che lo richiedano per motivi di salute seri, personali o dei familiari, può essere accordato un congedo non retribuito che non influisce sull'anzianità di servizio né sui diritti al TFR (Trattamento di Fine Rapporto), per una durata di 15 giorni per ogni anno di servizio fino a un massimo di sei mesi, garantendo la conservazione del posto di lavoro. Durante questo congedo, non si accumula anzianità di servizio né si maturano altri diritti, inclusi quelli relativi al TFR.

Se l'azienda scopre che le ragioni per il congedo non sussistono più, può richiedere al dipendente di tornare al lavoro entro sette giorni. Lavorare per altri datori di lavoro durante il congedo, anche senza retribuzione, può portare al licenziamento per giusta causa. Se il dipendente svolge altre attività lavorative senza un preventivo accordo scritto con il datore di lavoro, può essere licenziato con preavviso per motivi legittimi.

Inoltre, i dipendenti che si ammalano o subiscono infortuni sul lavoro prima della fine del periodo di comporta possono chiedere un congedo la cui durata massima è di 7,5 giorni per ogni dodici mesi di servizio, fino a un massimo di tre mesi, a condizione che presentino regolari certificati medici e che la malattia non sia tale da rendere ragionevolmente improbabile il ritorno al lavoro.

Art. 36: Aspettativa

L'azienda può concedere, oltre ai periodi già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Art. 37: Gestione della Malattia o Infortunio non Professionali

In caso di malattia o infortunio non professionali, la comunicazione deve avvenire entro le prime 4 ore di lavoro, e la certificazione medica deve essere inviata entro il giorno successivo. In caso di mancata comunicazione, le assenze verranno considerate ingiustificate.

Il "periodo di comportamento" varia in base all'anzianità del lavoratore: fino a 2 anni, è garantito il mantenimento del posto per 120 giorni; oltre i 2 anni, si aggiungono 20 giorni per ogni anno di servizio, fino a un massimo di 365 giorni. In caso di malattia oltre i limiti stabiliti, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro, riconoscendo un'indennità sostitutiva.

L'indennità INPS varia dal 50% al 66,66% della retribuzione, a seconda della durata dell'assenza. L'integrazione datoriale copre dal primo giorno fino al 180° giorno di malattia, con percentuali variabili. In caso di malattia che superi i 180 giorni, si prevede un'integrazione del 35% della retribuzione normale.

In caso di malattia o infortunio, è essenziale la comunicazione tempestiva e la disponibilità per eventuali visite di controllo. La gestione delle ferie in caso di malattia prevede la sospensione della fruizione in determinate circostanze, e l'azienda ha il diritto di effettuare controlli sullo stato di salute del lavoratore.

Art. 38: Malattia o Infortunio Professionali - Gestione e Indennità

In caso di malattia o infortunio legati all'attività lavorativa, è richiesto al lavoratore di comunicare l'assenza entro le prime 4 ore lavorative e di segnalare immediatamente ogni infortunio, anche minore. Il mancato adempimento a queste disposizioni libera il datore di lavoro da responsabilità per eventuali ritardi nella segnalazione all'INAIL e può portare a considerare l'assenza come ingiustificata.

Periodo di Comporto: In caso di infortunio, il posto è garantito fino alla fine dell'inabilità temporanea. Per la malattia professionale, il diritto alla conservazione del posto si estende per 9 mesi, con mantenimento dell'anzianità.

Indennità INAIL: Dall'INAIL viene erogata un'indennità che parte dal 60% della retribuzione media giornaliera (RMG) per i primi 90 giorni, aumentando al 75% dal 91° giorno.

Integrazione Datoriale: L'azienda anticipa l'indennità INAIL e integra fino al 75% della retribuzione normale lorda del lavoratore.

Art. 39: Crisi aziendali

Le aziende che attraversano uno stato di crisi, per mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetto di deroga sono i seguenti:

- Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
- Premio di risultato;
- Lavoro straordinario;
- Trattamento economico per malattia;

- Riduzione orari di lavoro;
- Buoni pasto;
- Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art. 2113.

Le aziende, per ottenere le deroghe sugli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email, indicando le motivazioni che inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le Organizzazioni Sindacali devono, entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione, indire un incontro con l'azienda. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto un verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e alle deroghe contrattuali concesse. Durante il periodo di concertazione, sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. possono chiedere una proroga di 15 giorni di calendario per approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'"Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui licenzi personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento della stessa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

Art. 40: Cambio di appalto

Rilevato il ricorso a contratti di appalto nel settore e i frequenti cambi di gestione tra le imprese, le Parti concordano la seguente disciplina.

L'azienda cessante deve dare preventiva comunicazione, ove possibile entro 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati e sul rispettivo orario settimanale. L'azienda subentrante deve incontrare le OO.SS. per stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato, l'impresa subentrante, ove possibile e se la propria organizzazione consente l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti sull'appalto risultanti da documentazione probante almeno 8 mesi prima della cessazione, proponendo eventualmente contratti di lavoro con una modulazione oraria diversa.

In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - anche se è 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 o un'analogia istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenendo conto delle condizioni professionali e dell'utilizzo del personale impiegato. Questo può includere processi di mobilità da posto a posto nell'ambito dell'attività dell'impresa o strumenti quali part-time, riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative e mobilità. Nelle procedure di cambio di appalto, l'impresa subentrante assumerà come dipendenti i lavoratori e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante. Se al momento della cessazione sono in atto sospensioni dal lavoro che comportano la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto sarà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui la causa sospensiva cesserà. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 Legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato. Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori, ove possibile, è previsto anche nel caso in cui il contratto di

appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto del servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.

L'impresa cessante deve consegnare all'impresa subentrante la seguente documentazione per ciascun lavoratore avente i requisiti per l'eventuale assunzione:

- Nominativo e codice fiscale;
- Eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- Livello di inquadramento;
- Orario settimanale;
- Data di assunzione nel settore;
- Data di assunzione nell'azienda uscente;
- Situazione individuale in materia di malattia e infortunio sul lavoro;
- Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n. 68/1999;
- Misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente, e alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- Iniziative di formazione e/o addestramento, comprese quelle relative a contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento, e quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 lett. i) del decreto legislativo n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- Iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo, l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

Art. 41: Patronati

I Patronati, legati alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, sono autorizzati a operare all'interno delle aziende associate. Le modalità di svolgimento delle loro attività verranno concordate con le singole aziende, assicurando che ciò non interferisca con le normali operazioni aziendali.

Art. 42: Privacy

Per la disciplina relativa alla privacy, si fa riferimento al D. Lgs. n. 196/2003 e alle sue modifiche ed integrazioni successive, assicurando la conformità con le normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

CAPITOLO 3: TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Art. 43 – Attuazione del DLGS 81/08

Le Parti firmatarie riconoscono che le disposizioni di protezione stabilite dal decreto legislativo n.81/2008 debbano essere applicate, grazie alla collaborazione attiva di tutti gli interessati, per salvaguardare l'insieme degli operatori in tutte le entità produttive, incluse quelle associative, che rientrano nell'ambito di questo CCNL. Questo include anche le organizzazioni che offrono altre attività e servizi che sono strumentali o funzionali a queste, a prescindere dalla tipologia di rapporto giuridico che li unisce all'impresa.

Art. 44 - La Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda

All'interno di ogni unità lavorativa, su iniziativa dei lavoratori e nel rispetto delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo, si può istituire una Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), operante secondo le norme della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

La formazione iniziale e gli aggiornamenti per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) possono essere svolti anche utilizzando piattaforme di eLearning, come specificato dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 e in conformità con il D.Lgs. n.81/2008.

Le imprese interessate a usufruire del servizio RLST si rivolgeranno all'Organismo Paritetico Nazionale E.BIL.O.S, in linea con l'Accordo Interconfederale del 29 giugno 2016.

Art.45 - Misure di Prevenzione e Formazione

Le parti si impegnano a promuovere misure per tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, conformemente alle norme vigenti e alle direttive comunitarie sulla prevenzione. È prevista formazione specifica per preposti e lavoratori secondo il D. Lgs. 81/2008, con particolare enfasi sulla sicurezza e igiene del lavoro.

Art. 46 - Ente Bilaterale Operatori Sicurezza (E.BIL.O.S)

L'E.BIL.O.S è un ente bilaterale creato per perseguire finalità formative, di sostegno al reddito, sociali, occupazionali e di monitoraggio, tra le altre. Si prevede l'obbligatorietà di iscrizione e contribuzione da parte delle aziende e dei lavoratori, con dettagliati obblighi di versamento e sanzioni per l'inadempienza.

Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'E.BIL.O.S stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'E.BIL.O.S di pretendere i contributi dovuti.

L'Ente persegue le seguenti finalità:

- formative, in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;

- a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN tramite apposito Fondo Sanitario Integrativo (Feder Salus);
- di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 47: Adempimenti obbligatori

Si stabilisce che sia le aziende che i lavoratori sono tenuti a registrarsi presso l'E.BIL.O.S come parte integrante delle condizioni del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), enfatizzando l'importanza di specifiche protezioni per i lavoratori. Questa registrazione, che include sia le aziende che i lavoratori, è obbligatoria e deve avvenire entro il primo mese dall'applicazione del CCNL, accompagnata dal pagamento di una quota iniziale unica di 5 euro da parte dell'azienda per l'apertura della posizione anagrafica. Inoltre, le aziende sono obbligate a registrare i nuovi assunti entro cinque giorni dall'inizio del rapporto lavorativo, utilizzando i moduli forniti dall'E.BIL.O.S, disponibili sul suo sito web.

Art. 48: Contributo Obbligatorio

Riguarda il contributo obbligatorio a favore dell'E.BIL.O.S, che deve essere versato mensilmente dal datore di lavoro per finanziare sia le prestazioni sanitarie specificate, sia per sostenere gli Organismi Contrattuali Bilaterali. Al momento del versamento, il datore di lavoro deve inviare all'E.BIL.O.S una distinta che include i dettagli dell'azienda e l'elenco dei dipendenti, documento scaricabile dal sito dell'E.BIL.O.S. Inoltre, è prevista la possibilità per i datori di lavoro di effettuare questi pagamenti su base trimestrale, a condizione che venga firmato un impegno disponibile sul sito web dell'E.BIL.O.S.

CAPITOLO 4: DIRITTI SINDACALI E ASSOCIATIVI

Art. 49 – Statuto dei Lavoratori

Per quanto riguarda l'engagement sindacale dei lavoratori, si rimanda alla Legge 300/70. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti deve essere utilizzato entro fine anno, senza possibilità di conversione in indennità.

Segue una riformulazione degli articoli relativi alla rappresentanza sindacale aziendale e territoriale, i diritti di affissione e assemblea, referendum, rappresentanza dei lavoratori e la gestione delle quote sindacali.

Art. 50 - La Rappresentanza dei Lavoratori in Azienda

All'interno di ogni unità lavorativa, su iniziativa dei lavoratori e nel rispetto delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo, si può istituire una Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), operante secondo le norme della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 51 - Tutela Sindacale a Livello Territoriale

Per proteggere i diritti dei lavoratori di aziende esterne all'ambito dell'art. 19 della L. 300/70 e per validare la negoziazione collettiva di secondo livello, è prevista la figura della Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata dalle organizzazioni sindacali aderenti a questo accordo. La RST ha il diritto di monitorare l'adempimento degli obblighi relativi all'apprendistato e di analizzare le dinamiche occupazionali a livello territoriale, oltre a detenere il potere negoziale in situazioni di crisi aziendale o di ristrutturazione.

Gli accordi di livello secondario firmati dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali devono essere presentati alla Commissione Bilaterale pertinente organizzata dall'E.BIL.O.S. Il funzionamento delle RST sarà sostenuto tramite la raccolta di un contributo combinato, a carico sia dell'impresa che del dipendente. Tali somme saranno consegnate all'E.BIL.O.S, che le allocherà completamente alle RST formate in conformità alle norme e ai procedimenti delineati nel loro Regolamento.

Art. 52 - Funzioni e Diritti della RST

La RST ha specifiche prerogative nei confronti delle aziende sotto la sua giurisdizione, incluse il diritto di accesso ai locali aziendali, di affissione, di assemblea (non retribuita e fuori orario lavorativo) e di negoziazione di accordi sindacali. Aziende con più di cinque dipendenti devono permettere ai lavoratori di riunirsi per discutere temi di negoziazione collettiva o crisi aziendale, con un limite di due ore annue retribuite.

Art. 53 - Il Diritto di Affissione

La RSA o RST può affiggere annunci in aree designate dall'azienda, accessibili a tutti i lavoratori, su temi di interesse sindacale. Queste comunicazioni devono essere inviate preventivamente alla direzione aziendale.

Art. 54 - Assemblee dei Lavoratori

I lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti hanno il diritto di riunirsi, sia fuori che durante l'orario di lavoro (con un limite di 10 ore annue retribuite), previo preavviso. L'utilizzo delle ore assembleari è vincolato alla fine dell'anno e deve rispettare le esigenze operative aziendali.

Art. 55 - Referendum Aziendali

Il datore di lavoro deve permettere, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori su questioni sindacali, indette dalla RSA o RSU, garantendo la partecipazione di tutti i lavoratori interessati.

Art. 56 - Rappresentanza dei Lavoratori

I sindacati firmatari esercitano il loro potere negoziale secondo le proprie prerogative, assicurando che le decisioni siano supportate dal consenso dei lavoratori coinvolti. La RSA conduce negoziazioni a livello aziendale seguendo le direttive dell'accordo e le politiche generali dei sindacati firmatari, mentre la RSU rappresenta tutti i lavoratori nell'accordo, senza bisogno di ulteriori deleghe.

Art. 57 – Rilascio del DURC tramite la Bilateralità

Oltre alla possibilità di ottenere il DURC direttamente dagli enti pubblici, il sistema bilaterale, tramite l'E.BIL.O.S, può partecipare all'attività di certificazione della regolarità contributiva, in convenzione con l'INPS.

CAPITOLO 5: RAPPORTI ISTITUZIONI SINDACALI

Art.58 – Ente Bilaterale Operatori Sicurezza

L'Ente Bilaterale Nazionale E.BIL.O.S è organizzato secondo specifiche direttive operative e strutturali delineate dallo Statuto e dal Regolamento ufficiale.

Per raggiungere i suoi obiettivi, E.BIL.O.S intraprende diverse iniziative cruciali, tra cui:

- Sviluppare e gestire studi riguardanti l'economia e la produttività del settore, comprese le tendenze e le prospettive di sviluppo e occupazionali, coordinando ricerche e analisi per fornire assistenza tecnica necessaria per gli incontri informativi.
- Monitorare continuamente le esigenze professionali e di formazione del settore.
- Supervisionare le attività formative e promuovere il riconoscimento delle competenze professionali.
- Creare e amministrare programmi di formazione continua e qualificazione professionale, in conformità con le leggi e le iniziative nazionali ed europee, collaborando con le Regioni e altre istituzioni per facilitarne l'effettiva implementazione a livello locale.
- Raccogliere e distribuire accordi collettivi territoriali e aziendali su richiesta, conformemente alla Legge n.936/1986.
- Creare e coordinare sia l'Osservatorio Nazionale che quelli Territoriali, supervisionando le loro operazioni.
- Raccogliere e analizzare dati statistici dagli Osservatori Territoriali riguardanti l'implementazione di accordi su apprendistati e contratti a termine.
- Assumere responsabilità specifiche assegnate dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sostegno al reddito.
- Certificare i contratti di lavoro secondo le normative di riforma del mercato del lavoro.
- Assumere eventuali nuove funzioni legali legate all'apprendistato.
- Promuovere l'organizzazione di tirocini formativi conformemente alla normativa vigente.
- Implementare azioni volte a supportare gli obiettivi del CCNL.
- Gestire sistemi di ammortizzatori sociali tramite autofinanziamento.

Inoltre, E.BIL.O.S opera tramite Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS), che sono vitali per l'attuazione delle norme legislative e contrattuali relative a diverse forme contrattuali e questioni settoriali.

La Commissione Nazionale di Certificazione è incaricata di certificare i contratti di lavoro.

Su richiesta delle Parti Sociali, E.BIL.O.S può esaminare questioni specifiche emergenti nei vari settori, relativamente agli effetti delle norme contrattuali.

E.BIL.O.S è anche chiamato a deliberare su classificazioni e flessibilità dell'orario di lavoro, oltre a rispondere a nuove esigenze lavorative, retributive, organizzative o tecnologiche affidategli.

Per il successo dei suoi obiettivi, può avviare, partecipare o contribuire a iniziative che supportino direttamente i suoi scopi istituzionali, anche attraverso la formazione o partecipazione in altri enti.

Gli organi di gestione di E.BIL.O.S sono formati pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le filiali regionali e territoriali di E.BIL.O.S sono istituite mediante delibera del Consiglio Direttivo Nazionale, che ne stabilisce anche le norme operative tramite regolamento specifico.

Art. 59 - Enti Bilaterali Territoriali

L'E.BILO.S funge da strumento per implementare le attività decise dalle Parti Sociali in ambito occupazionale e di mercato del lavoro, promuovendo:

- a) la formazione e qualificazione professionale, collaborando con le Regioni e altre autorità competenti, anche per facilitare l'inserimento lavorativo di coloro che hanno completato con successo tali programmi;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per i lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che prevedano terminazioni o sospensioni di contratti a tempo indeterminato;
- c) supporto finanziario per i lavoratori stagionali che partecipano ai corsi formativi offerti dall'Ente, oltre a altre misure di sostegno sociale per i lavoratori;
- d) il coordinamento, la supervisione e il monitoraggio delle attività dei Centri di Servizio;
- e) la creazione di un database per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per monitorare il mercato del lavoro e le modalità di impiego, in collaborazione con l'E.BILO.S Nazionale, la rete Territoriale e i servizi locali per l'impiego;
- f) lo sviluppo di corsi di studio che migliorino il livello culturale e professionale dei lavoratori, aumentando i loro standard professionali e adattati alle specifiche del settore;
- g) la gestione delle responsabilità assegnategli dalla contrattazione collettiva per la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) le funzioni di aggiustamento salariale assegnate attraverso accordi territoriali;
- i) la promozione di piani formativi settoriali e/o territoriali per favorire l'apprendimento della lingua italiana tra i lavoratori stranieri, con possibile cofinanziamento da un fondo di formazione continua;

E.BILO.S esegue anche tutte le attività necessarie per l'attuazione a livello territoriale delle normative legislative e contrattuali relative a apprendistato, contratti di inserimento, contratti a termine, lavoro part-time e intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BILO.S utilizza commissioni di certificazione locali, con il supporto della Commissione Nazionale di Certificazione in caso di limitata presenza territoriale.

Inoltre, E.BILO.S promuove e gestisce iniziative di formazione e qualificazione professionale in collaborazione con le Regioni e altre entità competenti. In particolare, facilita lo sviluppo di corsi di studio che migliorano il livello culturale e professionale dei lavoratori, promuovendo l'acquisizione di competenze professionali avanzate e adatte alle esigenze specifiche del settore.

Art. 60: Assistenza Sanitaria Integrativa

La FEDER SALUS (Fondo Sanitario Integrativo) è stata costituita, di comune accordo, dalle parti per offrire ai lavoratori prestazioni assistenziali supplementari rispetto al servizio sanitario nazionale.

Il finanziamento del FEDER SALUS prevede un **contributo mensile** obbligatorio, il cui importo sarà relativo al piano sanitario scelto dal lavoratore e pagabile per 12 mesi entro il 16 di ogni mese.

I contributi sopra menzionati, devono essere versati tramite bonifico bancario all'IBAN specificato in fase di adesione.

Questi contributi sono inclusi nel trattamento economico totale e sono considerati parte integrante del salario. I contributi sostituiscono un equivalente aumento salariale e hanno effetto normativo per tutti i soggetti che applicano il presente CCNL.

Le aziende che non effettuano i versamenti dovuti devono compensare il lavoratore con €25,00 lordi per ciascun mese previsto dal CCNL, oltre al diritto del lavoratore al risarcimento per danni.

Art. 61 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

Le parti si impegnano a utilizzare strumenti di dialogo per ridurre i conflitti e risolvere le controversie, anche in sede giudiziaria, seguendo le procedure dettagliate negli articoli successivi. Una Commissione di Conciliazione Nazionale sarà costituita per monitorare l'attuazione degli obblighi contrattuali e interpretare le clausole contrattuali in questione.

Art. 62 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione è composta da un numero eguale di membri da entrambe le parti sociali, fino a un massimo di quattro per organizzazione.

Art.63 - Convocazione della Commissione Nazionale

La convocazione è gestita da una Segreteria congiunta, basata su una richiesta formale presentata tramite diversi mezzi documentali. La data della riunione deve essere fissata entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta, con un processo che non deve superare i 30 giorni, estendibile in casi di complessità.

Art.64 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

La Commissione può convocare le parti per ottenere ulteriori informazioni prima di concludere l'istruttoria. Le decisioni prese devono essere seguite dalle parti e integrate in un verbale di conciliazione ufficiale. Se la decisione impatta negativamente sui diritti sindacali, le parti hanno 30 giorni per valutare e decidere se seguire o meno le indicazioni della Commissione.

Art. 65 – Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione Regionale di Conciliazione si occupa di risolvere le problematiche relative alla contrattazione locale che non richiedono l'intervento della Commissione Nazionale.

Art. 66 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

Ogni Commissione Regionale e/o Territoriale è formata da un numero uguale di rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali, fino a un massimo di quattro membri per parte.

Queste Commissioni si riuniscono semestralmente nella sede dei rappresentanti dei datori di lavoro regionali o su richiesta di una delle parti per questioni specifiche territoriali o aziendali.

Art. 67 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

La convocazione della Commissione Regionale avviene dopo una richiesta formale presentata alla Segreteria della Commissione da parte delle organizzazioni sindacali o imprenditoriali locali.

La richiesta deve essere presentata tramite PEC, lettera raccomandata, consegna a mano in duplice copia o altri mezzi equipollenti.

Deve includere i dettagli essenziali per valutare la controversia, le parti coinvolte, eventuali documenti allegati, e indicare chi rappresenta il richiedente.

L'accordo tra le parti stabilirà la data di convocazione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta e il processo deve concludersi entro 30 giorni, estendibili fino a 30 giorni aggiuntivi in caso di complessità.

Art. 68 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

La Commissione può convocare le parti per raccogliere ulteriori informazioni prima di concludere l'istruttoria.

Dopo aver raccolto i necessari elementi, la Commissione delibererà e redigerà un verbale firmato dai suoi membri. In caso di mancato accordo, su richiesta di entrambe le parti, la controversia può essere inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un ulteriore tentativo di conciliazione.

Art.69 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è uno strumento che l'E.BIL.O.S. può istituire per gestire iniziative legate all'occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, basate sugli accordi tra le Parti Sociali.

Le attività dell'Osservatorio includono:

- 1) Programmare e organizzare studi sul quadro economico e produttivo del settore, coordinare ricerche, e sviluppare stime e proiezioni.
- 2) Ricevere e gestire le relazioni sulle materie analizzate dall'E.BIL.O.S. Nazionale, trasmettendo i risultati agli E.BIL.O.S. Territoriali semestralmente.
- 3) Sviluppare proposte per la formazione e qualificazione professionale in accordo con le leggi nazionali e comunitarie, in collaborazione con Regioni e altre entità, per facilitare l'implementazione a livello territoriale.
- 4) Raccogliere e analizzare dati, anche per fini statistici, sui risultati e l'utilizzo degli accordi sui contratti di inserimento, apprendistato e contratti a termine.
- 5) Analizzare e registrare gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale.
- 6) Preparare progetti formativi specifici per migliorare l'utilizzo dei contratti di inserimento.

Art. 70 - Organismo Paritetico Nazionale

L'E.BIL.O.S. è un organismo paritetico essenziale per rispettare le normative sulla sicurezza e igiene sul lavoro come stabilito dal D.Lgs. 81/08.

È strutturato secondo lo statuto che ne definisce le funzioni e ha competenza nazionale sui settori coperti dai CCNL.

Le sue iniziative includono:

- Assistere le aziende nell'identificare soluzioni tecniche e organizzative che promuovano e migliorino la sicurezza e la salute sul lavoro.
- Partecipare attivamente, promuovere e collaborare in programmi di formazione su sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, aiutando aziende e datori di lavoro a soddisfare l'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici. Questo include l'utilizzo di fondi interprofessionali e, su richiesta delle aziende, rilasciare attestazioni relative all'implementazione e all'efficacia dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza come previsto dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008. Queste attestazioni sono considerate dagli

organi di vigilanza per la programmazione delle attività. Per questi scopi, verrà istituita una specifica commissione paritetica dotata di competenze tecniche.

- Comunicare alle imprese e agli organi di vigilanza competenti il nome del Responsabile per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori Territoriali (RLST), come indicato nell'articolo 51, comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
- Informare l'INAIL sui nomi delle aziende che partecipano al sistema dell'organismo paritetico e i nominativi dei RLST coinvolti.
- Assumere qualsiasi altra funzione che venga assegnata dalla legislazione italiana o europea, oltre a quelle specificate e regolate dall'organismo stesso.

Art. 71 - Contributi e Fondi per l'Assistenza e la Formazione

Il contributo mensile per l'E.BIL.O.S Nazionale è fissato a €4,50, diviso in €3,50 a carico dell'azienda e €1,00 a carico del dipendente, come stabilito da questo CCNL e s.m.i.

Al momento dell'adesione al CCNL, è previsto un contributo iniziale di €10,00 per l'assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore.

Le aziende che non effettuano i versamenti previsti devono pagare al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.) di €25,00 lordi al mese.

L'E.D.R. non è computabile ai fini di alcun istituto legale o contrattuale, inclusi i trattamenti di fine rapporto.

Art. 72 - Fondi di Previdenza ed Assistenza

Assistenza Contrattuale

In considerazione della protezione fornita dal presente CCNL, non sono previsti contributi di assistenza contrattuale dalle aziende aderenti.

Art. 73 - Conciliazione delle Controversie

Le parti concordano che le controversie individuali o collettive relative all'interpretazione o all'applicazione del contratto o al rapporto di lavoro debbano essere sottoposte a tentativi di conciliazione sindacale prima di ricorrere a procedimenti giudiziari, esclusi i casi di provvedimenti disciplinari e sanzioni connesse.

Il tentativo di conciliazione sindacale è previsto anche per le controversie relative ai licenziamenti individuali, con l'obbligatorietà delle procedure come da normativa vigente.

In assenza di Enti Bilaterali Regionali, le controversie possono essere indirizzate alla Commissione di Conciliazione Nazionale di E.BIL.O.S, o, se necessario, a Commissioni Territoriali di Conciliazione per la risoluzione di controversie locali.

La richiesta di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende i termini di decadenza durante il tentativo di conciliazione e nei venti giorni successivi alla sua conclusione.

Art. 74 - Struttura e Ubicazione delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è costituita presso l'Ente Bilaterale – E.BIL.O.S del territorio competente e si compone di rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie. Una composizione simile è adottata per la Commissione di Conciliazione Nazionale operante presso E.BIL.O.S.

Art. 75 - Avvio della procedura di conciliazione

L'iniziativa di conciliazione in ambito sindacale viene avviata dall'interessato direttamente o tramite l'Organizzazione Sindacale che ha sottoscritto l'attuale CCNL a cui sia affiliato o a cui abbia dato mandato, mediante l'invio di una specifica domanda alla Commissione di Conciliazione attraverso PEC, lettera raccomandata A/R o consegna diretta.

È responsabilità della parte richiedente inviare tempestivamente una copia della domanda di conciliazione alla controparte.

Art. 76 - Inoltro della richiesta di conciliazione

La richiesta deve dettagliare le identità delle parti (nel caso di entità giuridiche, associazioni non riconosciute o comitati, la domanda deve specificare nome o ragione sociale e sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta il richiedente, il luogo di insorgenza del rapporto o dove si trova l'impresa o l'affiliata presso cui il lavoratore era impiegato al termine del rapporto, una descrizione degli eventi e delle motivazioni alla base della richiesta, un elenco di eventuali documenti allegati, e il luogo per le comunicazioni relative alla procedura.

Art.77 - Convocazione delle parti

La Commissione di Conciliazione organizza la convocazione delle parti, specificando il luogo, la data e l'ora dell'incontro di conciliazione.

In caso di assenza ingiustificata di una delle parti, la Segreteria fornirà all'interessato un attestato di tale mancanza.

Art. 78 - Procedura istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà procedere con il tentativo di conciliazione, adottando modalità flessibili e, se necessario, attraverso più incontri.

Al termine della convocazione e della fase istruttoria, il processo si conclude con la stipulazione di un accordo tra le parti, anche parziale, o con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione dell'insuccesso nel raggiungere un accordo in tale contesto o di un rinvio, nel caso le parti richiedano ulteriore tempo per riflettere.

Art. 79 - Verbale di conciliazione o di mancato accordo

Il verbale di conciliazione, completo o parziale, o di mancato accordo, deve includere:

- a. un riferimento al contratto o all'accordo collettivo che regola il rapporto di lavoro oggetto della controversia conciliata;
- b. una menzione della presenza fisica o rappresentativa delle parti coinvolte;

La firma del verbale da parte delle parti e di tutti i membri della Commissione conferma la conciliazione, rendendola definitiva e conferendole valore di titolo esecutivo, come previsto dall'art. 411 del codice di procedura civile.

In caso di successo della conciliazione, la Commissione redige un verbale che, una volta firmato, viene depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, da parte delle parti stesse o attraverso l'Organizzazione sindacale rappresentativa.

A richiesta di una parte, l'efficacia esecutiva dell'accordo verrà confermata da un decreto emesso dal giudice del lavoro del tribunale competente, dopo la verifica della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non avviene, le parti devono indicare nel verbale le ragioni del disaccordo. La Commissione di Conciliazione può tuttavia proporre una soluzione amichevole per risolvere la disputa.

Art. 80 - Risoluzione amichevole della controversia

Se le parti raggiungono un accordo prima della conclusione del procedimento di conciliazione, possono formalizzare tale accordo in sede sindacale, per gli effetti previsti dagli articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e 410 e 411 del codice di procedura civile.

Art. 81 - Decisioni

Le decisioni prese dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non rappresentano un'interpretazione ufficiale dell'attuale CCNL, compito che è riservato alla commissione di conciliazione paritetica nazionale menzionata nell'articolo 54.

Art. 82 - La conciliazione obbligatoria

Si ricorda che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e condizione necessaria per l'ammissibilità di eventuali ricorsi giudiziali riguardanti controversie su contratti di lavoro certificati dalle Commissioni di Certificazione, come specificato dall'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

La conciliazione obbligatoria deve trattare questioni come la qualificazione errata del contratto, vizi del consenso, o discrepanze tra il programma negoziale certificato e la sua implementazione.

Questo tentativo deve svolgersi davanti alla stessa Commissione che ha emesso la certificazione del contratto.

Art. 83 - Soluzione delle Controversie tramite Arbitrato

Conformemente all'art. 412 del codice di procedura civile, modificato dalla Legge n.183/2010, in qualsiasi momento del tentativo di conciliazione o al suo termine, in assenza di un accordo, le parti possono proporre una soluzione, anche parziale, che riconosca eventuali crediti spettanti ai lavoratori. Possono quindi affidare alla Commissione di Conciliazione il compito di risolvere la controversia per via arbitrale, specificando:

- a. un termine massimo di 60 giorni per l'emissione del lodo arbitrale, dopo il quale il mandato viene considerato revocato, a meno che non vi sia un accordo per estenderlo;
- b. le norme citate a supporto delle rispettive posizioni;
- c. la richiesta di decidere in equità, nel rispetto dei principi generali del diritto, inclusi quelli derivanti da obblighi comunitari, oltre a definire le modalità per la conduzione dell'attività istruttoria.

Questo incarico implica l'instaurazione di un arbitrato irrituale, che funge da contratto vincolante e definitivo tra le parti, e non è impugnabile, anche se in deroga a norme di legge o contratti collettivi.

Il lodo risultante dall'arbitrato, firmato dagli arbitri e autenticato, ha valore legale tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 del codice civile), è inappellabile (conforme all'art. 2113 comma 4 del codice civile) salvo quanto previsto dall'art. 808ter del codice di procedura civile, e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 del codice di procedura civile), su richiesta di una parte presso il Giudice del Lavoro competente. Il giudice verifica la regolarità formale del lodo e lo dichiara esecutivo con proprio decreto.

Art. 84 - Controversie Collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali aziendali, le parti si impegnano, anche in base agli accordi interconfederali, a promuovere tentativi di soluzione conciliativa di eventuali controversie collettive, attraverso una discussione congiunta tra la Direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori, supportate dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
2. In caso di controversie collettive relative all'applicazione o all'interpretazione di norme contrattuali, legali o del sistema informativo del presente CCNL, le parti possono richiedere l'assistenza della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale o, se non ancora costituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, come citato nell'articolo 54 precedente.

CAPITOLO 6: LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 85 - Livelli di strutture di Negoziazione

Le parti concordano di strutturare il presente CCNL per promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro e lo sviluppo economico basato sull'efficienza e, ove possibile, sull'aumento delle retribuzioni. La negoziazione si articola su due livelli:

- a. Primo livello: il Contratto Collettivo Nazionale di settore.
- b. Secondo livello: il Contratto Integrativo, sia Territoriale che Aziendale, specifico per il settore.

Art. 86 - Negoziazione Collettiva

La contrattazione collettiva nazionale stabilisce il diritto del datore di lavoro di organizzare l'attività produttiva, garantendo la prevedibilità dei costi del lavoro. Questo CCNL mira a assicurare a tutti i lavoratori del settore condizioni economiche e normative di base uniformi su tutto il territorio nazionale, oltre a regolare le relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

Art. 87 - Contrattazione Aziendale

Riconoscendo la variabilità dei mercati, le parti sottolineano l'importanza di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà aziendali previste da questo CCNL. La contrattazione aziendale è vista come un mezzo per affrontare situazioni specifiche, incluse quelle che potrebbero temporaneamente risultare in condizioni economiche inferiori rispetto alla contrattazione collettiva, per esempio per la salvaguardia dei posti di lavoro.

Art. 88 - Contrattazione di Secondo Livello

La negoziazione collettiva di secondo livello si terrà a livello territoriale o aziendale e avrà una validità di tre anni. Questa negoziazione tratterà generalmente argomenti e tematiche differenti da quelli definiti nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e si concentrerà esclusivamente sull'introduzione di Premi di Risultato direttamente legati a fattori di incertezza quali la redditività, la produttività, la qualità, l'assiduità, ecc., anche in combinazione tra loro. Le parti coinvolte, al fine di promuovere la negoziazione di secondo livello, stabiliranno linee guida per definire modelli di "Premio Variabile", "Premio di Produzione" o "Premio per l'Assiduità", considerando anche l'Elemento Perequativo Regionale (EPR). Questi premi dovranno essere compatibili con le possibilità aziendali, considerando:

- Gli incrementi salariali previsti dal CCNL;
- Retribuzioni già stabilite nelle negoziazioni regionali o provinciali di secondo livello.

A meno che non sia diversamente specificato in questo contratto o per legge, la negoziazione di secondo livello territoriale e/o aziendale può essere condotta sui seguenti specifici argomenti:

- 1) Qualifiche o livelli aziendali legati a esempi non inclusi nella classificazione di questo contratto;
- 2) Istituzione e funzionamento di organismi regionali o provinciali bilaterali per la prevenzione degli infortuni, l'attuazione delle norme di igiene e sicurezza sul lavoro, la formazione, l'apprendistato, e tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e sue successive integrazioni e modifiche, in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- 3) Premi di produttività, premi per l'assiduità, indennità sostitutiva del trasporto e buoni pasto;
- 4) Modalità di pagamento della tredicesima mensilità in rate mensili;
- 5) Adozione di regimi di flessibilità e distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero;
- 6) Deroche all'orario di lavoro normale settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto da questo contratto; gestione dei turni di riposo settimanale in aziende con servizi continui; distribuzione degli orari e turni di lavoro con relativi periodi di riposo compensativo; eventuale introduzione del lavoro a turni;
- 7) Estensione e gestione della Banca Ore;
- 8) Determinazione dei turni lavorativi nei giorni feriali;
- 9) Applicazione del lavoro a tempo parziale e determinato;
- 10) Regolamentazione del ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto o stage;
- 11) Attuazione della formazione professionale aziendale attraverso organismi convenzionati, in linea con i programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
- 12) Durata e modalità di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche in relazione all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivi;
- 13) Superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- 14) Definizione di accordi speciali in materia di mercato del lavoro;
- 15) Organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, tra le parti firmatarie del presente CCNL, per la revisione e approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla normativa nazionale e leggi vigenti;
- 16) Impiego di sistemi audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- 17) Deroche alle norme contrattuali su retribuzione e inquadramento in casi di crisi aziendale comprovata, quando tali deroghe mirano a preservare l'occupazione;
- 18) Ulteriori temi affidati alla negoziazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

In prima istanza, la richiesta per avviare una negoziazione di secondo livello non può essere presentata prima di due mesi dal deposito del CCNL. Durante il periodo tra la presentazione delle richieste e la scadenza dei tre mesi successivi al ricevimento delle lettere di avvio delle trattative, le parti si asterranno da iniziative unilaterali o azioni dirette. Per le proposte di rinnovo, è necessario che una delle parti comunichi la disdetta almeno due mesi prima della scadenza, presentando le proposte di modifica per avviare le trattative. In caso di stallo delle trattative per oltre cinque mesi, le parti coinvolgeranno gli Organismi Nazionali che hanno firmato il presente CCNL.

Art. 89 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello

Questa indennità mensile e annuale è prevista per i dipendenti e i soci lavoratori e/o coimprenditori di aziende che non beneficiano di trattamenti economici collettivi superiori a quelli garantiti dal CCNL, o in assenza di piani di ritorno basati sui risultati.

Tale indennità aumenta il contributo, già previsto dal welfare contrattuale, di 4 euro al fondo integrativo sanitario Federsalus a garanzia di maggiori prestazioni.

Art. 90 - Esame Congiunto

A livello aziendale, le parti si incontreranno per discutere le dinamiche strutturali del settore, le prospettive di sviluppo e gli effetti dei processi di riorganizzazione e innovazione tecnologica sull'occupazione, con particolare attenzione all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 91 - Informazioni a Livello Aziendale

Le aziende che applicano il CCNL forniranno annualmente informazioni sulle prospettive di sviluppo dell'azienda e sui programmi che comportano significative riorganizzazioni o innovazioni tecnologiche, contribuendo a un dialogo informato con le organizzazioni sindacali.

CAPITOLO 7: MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 92 - Strumenti di Flessibilità

Durante la validità di questo CCNL, le parti concordano sull'uso sperimentale di strumenti legislativi e contratti di solidarietà per rispondere alle diverse esigenze dei datori di lavoro. In situazioni di crisi temporanea, ristrutturazione o riconversione che portano a esuberi lavorativi, le parti si impegnano a minimizzare l'impatto sociale e a cercare soluzioni congiunte per la stima dei fabbisogni di manodopera, promozione di nuovi posti di lavoro e dialogo con le istituzioni per obiettivi di sviluppo settoriale.

Art. 93 - Rapporto di Lavoro Standard

Il rapporto di lavoro standard è considerato a tempo pieno e indeterminato, a meno che non sia diversamente specificato tramite accordo scritto.

Art. 94 - Tipologie di Lavoro

Viene presentata una panoramica delle diverse forme di lavoro:

A) TIPICO

Tempo Parziale: L'orario di lavoro è inferiore al normale. Può essere orizzontale, verticale, ciclico o misto, e deve essere definito per iscritto.

Tempo Determinato: Permette assunzioni fino a 12 mesi senza necessità di specificare motivazioni, oppure per ragioni tecniche, produttive o sostitutive, con il contratto che deve essere redatto per iscritto.

Contratto d'Inserimento: Mirato all'adattamento e all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro, richiede un accordo scritto.

Contratti di Solidarietà: Espansivi per la creazione di nuovi posti di lavoro con riduzione oraria e difensivi per evitare licenziamenti, entrambi con supporto parziale dall'INPS.

Lavoro a Domicilio: Svolto fuori dai locali dell'azienda, con retribuzione a cottimo e necessità di un accordo scritto.

Lavoro a Tempo Ripartito: Due lavoratori si dividono l'orario di lavoro, garantendo disponibilità alternata.

Telelavoro: Prestazione lavorativa da un luogo diverso dall'azienda, con retribuzione ad economia e contratto scritto.

Lavoro Intermittente: Prestazioni lavorative su richiesta del datore di lavoro, con contratto scritto.

Somministrazione di Lavoro: Regolata da contratto tra un utilizzatore e un somministratore autorizzato, con necessità di accordo scritto.

B) ATIPICO

Lavoro a Progetto, Tirocini, Associazione in Partecipazione: Varie forme di collaborazione con specifici requisiti contrattuali e finalità.

Queste modalità di impiego riflettono l'adattabilità del mercato del lavoro alle esigenze di flessibilità delle aziende e dei lavoratori, con l'obiettivo di promuovere l'occupazione e l'inserimento professionale, garantendo al contempo la tutela dei diritti dei lavoratori attraverso la formalizzazione scritta degli accordi.

CAPITOLO 8: APPRENDISTATO

Art. 95 - Varietà di contratti di apprendistato

Rispettando le normative attuali relative al diritto e al dovere di istruzione e formazione, i contratti di apprendistato sono categorizzati come segue:

- a) Contratto di apprendistato per ottenere qualifiche e diplomi professionali, diplomi di scuola secondaria superiore, e certificati di specializzazione tecnica avanzata;
- b) Contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) Contratto di apprendistato per alta formazione e ricerca;
- d) Contratto di apprendistato stagionale.

Le parti stabiliscono le regole per il contratto di apprendistato professionalizzante e il contratto stagionale, promuovendo lo sviluppo di opportunità di lavoro per i giovani.

A questo scopo, le parti concordano sull'importanza di coordinare le regole legali e contrattuali, particolarmente durante la fase di formazione, definendo interventi comuni per affrontare le sfide formative. Questo è visto come un obiettivo chiave per rispondere efficacemente alle necessità delle imprese nei settori rappresentati e per garantire che gli apprendisti acquisiscano competenze adeguate.

Art. 96 - Durata del rapporto di apprendistato

- A. Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- B. Il contratto di apprendistato professionalizzante stagionale, come definito dall'art. 43, comma 8 del D.Lgs. n.81/2015, può estendersi per più stagioni, con contratti di durata minima di 4 mesi ciascuno. L'ultimo contratto deve iniziare entro quarantotto mesi dalla data di primo ingaggio.

Art. 97 - Apprendistato professionalizzante

Le parti concordano che i giovani tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante per acquisire una qualifica professionale. Chi già possiede una qualifica professionale ottenuta secondo il D.Lgs. n.226/2005, può firmare un contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 17° anno di età.

La struttura salariale per gli apprendisti è definita con una graduale ascesa al livello di competenza finale: per la prima metà del periodo di apprendistato, l'apprendista sarà posizionato due livelli sotto il livello finale; per la seconda metà, un livello sotto.

La durata dell'apprendistato è strutturata come segue:

- 36 mesi per i livelli 1°, 2° e 3°;
- 30 mesi per i livelli 4° e 5°;
- 24 mesi per il livello 6°.

La durata è ridotta per coloro che possiedono un diploma di scuola media superiore o una laurea pertinenti alla qualifica da conseguire.

Art. 98 - Tipologie di Contratti di Apprendistato per Qualifica Professionale e Diploma

1. Il contratto di apprendistato volto all'ottenimento di qualifiche professionali, diplomi di scuola secondaria superiore e certificati di specializzazione tecnica avanzata integra la formazione aziendale con quella erogata dagli enti formativi riconosciuti dai sistemi regionali. Questi programmi aderiscono agli standard minimi di prestazione definiti dal D.Lgs.n.226/2005 e dall'art.41 e seguenti del D.Lgs.n.81/2015.
2. Questo tipo di contratto può essere stipulato con giovani dai 15 ai 25 anni di età, in tutti i settori lavorativi. La durata del contratto è determinata dalla qualifica o dal diploma da conseguire, e varia da un minimo di sei mesi a:
 - a. Tre anni per una qualifica professionale;
 - b. Quattro anni per un diploma di istruzione professionale;
 - c. Quattro anni per un diploma di istruzione secondaria superiore.
3. Durante le ore di formazione presso l'ente formativo, il datore di lavoro non ha obblighi retributivi. Per le ore di formazione a carico dell'azienda, è prevista una retribuzione pari al 10% di quella ordinaria.
4. Dopo aver ottenuto la qualifica o il diploma, il contratto può evolvere in un apprendistato professionalizzante. La durata combinata dei due periodi di apprendistato non può superare i 60 mesi, e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante segue quanto disposto dall'art. 56.
5. Il livello professionale dell'apprendista alla fine del percorso corrisponderà a quello della posizione di destinazione.
6. Il trattamento economico dell'apprendista si determina come segue:
 - a. 70% della retribuzione finale nel primo anno;
 - b. 80% nel secondo anno;
 - c. 90% nel terzo anno;
 - d. 95% in un eventuale quarto anno.
7. La retribuzione dell'apprendista non potrà mai superare, a causa di minori trattenute contributive, quella netta di un lavoratore non apprendista dello stesso livello.

Art. 99 - Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca

1. I giovani tra i 18 e i 29 anni, con diploma di scuola secondaria superiore o qualifica professionale, possono essere assunti con contratti di apprendistato in alta formazione e ricerca, inclusi dottorati e percorsi in istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per le professioni regolamentate.
2. Le ore di formazione presso enti formativi sono escluse dagli obblighi retributivi del datore, che riconoscerà solo il 10% della retribuzione ordinaria per le ore di formazione a suo carico, salvo diversa indicazione nei contratti collettivi.
3. La durata del contratto di apprendistato in alta formazione e ricerca è regolata dagli articoli pertinenti del D.Lgs. n. 81/2015.
4. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista saranno definiti in coerenza con il percorso formativo e includeranno una progressione retributiva durante il periodo di apprendistato:
 - a. Due livelli sotto quello finale per la prima metà del percorso di durata superiore a un anno;
 - b. Un livello sotto per la seconda metà o per l'intero periodo nei percorsi annuali.

Art. 100 - Parametri Numerici e Regolamentazione dei Contratti di Apprendistato

I criteri numerici per l'impiego di lavoratori tramite contratti di apprendistato sono stabiliti dal D.Lgs. 81/2015, con le sue modifiche e integrazioni successive.

L'assunzione di un apprendista richiede un contratto scritto che specifichi il tipo di lavoro, le mansioni assegnate, il periodo di prova, i livelli di inquadramento iniziale, intermedio e finale, la qualifica da raggiungere, la durata dell'apprendistato e il piano formativo personale.

L'approvazione del piano formativo personale è responsabilità dell'E.BIL.O.S

All'inizio del rapporto lavorativo, all'apprendista deve essere fornito un libretto formativo che traccia il suo percorso di formazione.

Art. 101 - Approvazione del Piano Formativo

Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro deve richiedere, anche tramite PEC, l'approvazione del piano formativo dall'E.BIL.O.S utilizzando i moduli appositi.

Se l'ente non risponde entro 30 giorni, la richiesta si considera respinta.

Art. 102 - Periodo di Prova

È previsto un periodo di prova, durante il quale sia il lavoratore che il datore di lavoro possono terminare il rapporto senza preavviso, con una durata non superiore a quella prevista per i lavoratori qualificati allo stesso livello.

Superato il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

Art. 103 - Riconoscimento di Precedenti Periodi di Apprendistato

Qualsiasi periodo di apprendistato svolto in altre aziende sarà riconosciuto dalla nuova azienda ai fini del completamento del periodo prescritto, a condizione che l'addestramento sia relativo alle stesse attività e non sia intercorso un'interruzione superiore a un anno.

I periodi di apprendistato compiuti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si accumulano ai fini del contratto di apprendistato professionalizzante, rispettando i limiti massimi di durata previsti.

La qualifica professionale sarà riconosciuta in base ai risultati ottenuti nel percorso di formazione.

Le competenze acquisite saranno registrate dal datore di lavoro nel libretto formativo

Art. 104 - Obblighi del Datore di Lavoro

In conformità con la normativa vigente, il datore di lavoro è tenuto a:

1. Fornire o far fornire formazione adeguata all'apprendista per raggiungere la qualifica di lavoratore specializzato.
2. Evitare di impiegare l'apprendista in lavorazioni pagate a cottimo o con sistemi di incentivazione.
3. Permettere la partecipazione dell'apprendista a iniziative formative senza trattenute salariali.
4. Concedere permessi retribuiti per gli esami necessari al conseguimento di titoli di studio.

Non sono considerate lavorazioni manuali semplici quelle che coinvolgono attività formative sotto la guida di un lavoratore qualificato.

Art. 105 - Doveri dell'Apprendista

L'apprendista è obbligato a:

- a. Seguire attentamente le direttive del datore di lavoro o del suo formatore.
- b. Lavorare con la massima diligenza.
- c. Partecipare regolarmente e con impegno ai corsi formativi.
- d. Rispettare le norme disciplinari del contratto collettivo di lavoro e eventuali regolamenti interni, purché non siano in contrasto con la legge o il contratto stesso.

L'apprendista deve frequentare i corsi formativi anche se già in possesso di un titolo di studio.

Art. 106 – Normativa Applicabile e Proibizione del Pagamento a Cottimo

Per gli aspetti non specificamente trattati in questa sezione, l'apprendista beneficia delle stesse condizioni normative previste per i lavoratori qualificati.

È proibito remunerare l'apprendista con tariffe a cottimo.

Art. 107 – Malattia

In caso di malattia, l'apprendista riceve per i primi tre giorni di ogni episodio, limitato a quattro episodi annui, un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda che avrebbe percepito lavorando normalmente.

A partire dal quarto giorno di malattia, l'indennità si eleva al 75% della retribuzione lorda, con un limite massimo di 45 giorni di indennità all'anno pagati dal datore di lavoro.

Durante un ricovero ospedaliero, a partire dal quarto giorno e fino al termine del periodo di comporto stabilito dal CCNL, l'apprendista riceve un'integrazione retributiva dal datore di lavoro per raggiungere il 50% della retribuzione che avrebbe guadagnato normalmente.

Queste norme diventano effettive dopo il superamento del periodo di prova.

Art. 108 – Infortunio

In caso di infortunio, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni dal momento dell'infortunio.

Dal giorno successivo all'infortunio, se assente per incapacità temporanea assoluta dovuta a infortunio sul lavoro, l'apprendista riceve un'indennità integrativa rispetto a quella INAIL fino a coprire:

- a. 60% della retribuzione nei primi 3 giorni;
- b. 80% della retribuzione dal quarto al ventesimo giorno;
- c. 90% della retribuzione dal ventunesimo al centottantesimo giorno.

Queste condizioni sono applicabili dopo il superamento del periodo di prova.

Art. 109 – Durata del Contratto di Apprendistato

Il rapporto di apprendistato termina al conseguimento delle qualifiche previste o al termine della durata stabilita per il tipo di apprendistato.

In caso di sospensione del lavoro per eventi che danno diritto alla conservazione del posto (es. malattia, infortunio, congedi), o per crisi aziendali, la durata del contratto di apprendistato è prorogata di un periodo pari a quello della sospensione, purché questa sia di almeno 30 giorni.

Per la determinazione del periodo di proroga si considerano anche più periodi di sospensione brevi, di almeno 10 giorni ciascuno.

Prima della scadenza prevista, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova data di termine del contratto e le motivazioni della proroga.

Art. 110 – Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro deve notificare entro 5 giorni al Centro per l'Impiego, anche tramite PEC, i nomi degli apprendisti a cui è stata riconosciuta la qualifica.

Deve anche comunicare i nomi degli apprendisti con cui il rapporto di lavoro è terminato, per qualunque motivo, entro cinque giorni dalla fine del rapporto.

Art. 111 – Formazione

A) Durata

Il minimo di formazione professionalizzante annuo sarà di 80 ore, includendo la formazione teorica iniziale sui rischi specifici come definito dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011. Questa formazione può essere realizzata direttamente sul lavoro o tramite affiancamento. La formazione professionalizzante potrà integrare, ove disponibile, l'offerta formativa pubblica mirata a sviluppare competenze fondamentali e trasversali, come stabilito dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Le attività formative accumulate presso diversi datori di lavoro o enti formativi, incluse quelle presso enti bilaterali, contribuiranno a soddisfare i requisiti formativi obbligatori.

I datori di lavoro possono scegliere di anticipare le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le modalità formative possono essere teoriche, pratiche o una combinazione di entrambe, e possono avvenire anche tramite formazione a distanza.

B) Contenuti

Le aziende dovranno basarsi sui Profili Formativi sviluppati dall'Ente Bilaterale E.BIL.O.S, che si rifanno ai profili formativi redatti e pubblicati dall'INAPP.

Sarà nominato un Tutor aziendale come figura di riferimento per l'apprendista.

L'offerta formativa professionalizzante e specifica per mestiere sarà integrata, entro i limiti delle risorse disponibili ogni anno, da formazioni pubbliche, interne o esterne all'azienda, per un totale di non più di 120 ore nel triennio, incentrate sullo sviluppo di competenze fondamentali e trasversali.

Le formazioni trasversali di base dovranno essere organizzate in conformità con le normative regionali e suddivise in cinque aree principali per raggiungere gli obiettivi formativi:

- a) Introduzione, valutazione del livello iniziale e definizione del piano formativo.
- b) Competenze relazionali.
- c) Organizzazione ed economia.
- d) Normativa sul rapporto di lavoro.
- e) Sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecniche e professionali saranno definiti in base agli obiettivi formativi, includendo:

- a) Conoscenza dei prodotti, servizi e del contesto aziendale.
- b) Applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professione.
- c) Uso di tecniche e metodi lavorativi.
- d) Utilizzo di strumenti e tecnologie specifiche del settore.
- e) Adozione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.
- f) Aggiornamento sulle innovazioni di prodotto, processo e contesto.

La compensazione di eventuali carenze in linguistica o matematica sarà integrata nei moduli formativi di base e tecnico-professionali.

Le formazioni sperimentali realizzate tra Regioni/Province autonome e associazioni territoriali datoriali e sindacali saranno considerate valide.

L'attività formativa potrà svolgersi anche tramite modalità FAD e/o e-learning.

Le altre attività formative rientreranno nell'orario di lavoro regolare.

Art. 112 – Apprendistato in Cicli Stagionali

L'apprendistato in cicli stagionali corrisponde a contratti la cui durata è legata ai cicli delle stagioni.

I datori di lavoro che operano stagionalmente possono assumere apprendisti con contratti a termine.

La durata del percorso formativo per gli apprendisti stagionali sarà proporzionata alla durata del contratto.

Gli apprendisti possono essere riassunti stagionalmente più volte entro un periodo totale di 48 mesi dalla prima assunzione; anche brevi periodi lavorativi tra le stagioni sono considerati.

Gli apprendisti con esperienza pregressa hanno diritto di precedenza per un anno per la stagione successiva nella stessa impresa.

Questo diritto non è applicabile ai lavoratori licenziati per giusta causa.

Art. 113 – Finanziamento della Formazione e Rinvio alla legge

La formazione degli apprendisti può essere finanziata attraverso un fondo interprofessionale.

Per gli aspetti non coperti da questo contratto relativi all'apprendistato, si fa riferimento alle normative vigenti. Eventuali adeguamenti futuri saranno concordati attraverso verbali di accordo integrativo.

CAPITOLO 9: LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 114 - Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale prevede un orario di lavoro ridotto rispetto al normale, potendo assumere forme orizzontali, verticali, o miste. Si prevede la possibilità di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno.

Art.115 - Clausole Flessibili

La scelta del tempo parziale deve essere volontaria e formalizzata per iscritto, con trattamento economico e normativo proporzionato. È possibile variare la distribuzione dell'orario di lavoro e la durata della prestazione lavorativa con adeguato preavviso e consenso. Le variazioni temporanee richieste dal datore di lavoro prevedono una maggiorazione retributiva.

Riepilogo degli Incrementi per il Lavoro a Tempo Parziale

Descrizione dell'attività a Tempo Parziale	Incremento
R.O.N. - Modifica dell'impegno a Tempo Parziale	5%
Ore Aggiuntive in regime di Tempo Parziale orizzontale (fino al 25% dell'orario mensile standard)	15%
Ore Aggiuntive in regime di Tempo Parziale orizzontale (superiore al 25% dell'orario mensile standard)	15%
Ore Aggiuntive in regime di Tempo Parziale verticale nei giorni non previsti	15%

Art. 116 - Condizioni di Assunzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere documentato per iscritto, indicando durata, orario, trattamento economico e normativo, e le condizioni per lavoro supplementare o straordinario. Vi sono limiti minimi per la durata della prestazione lavorativa, con possibilità di deroga previo consenso del lavoratore.

Art. 117 - Post Partum

Si agevola la richiesta di passaggio a tempo parziale per assistere la prole fino al terzo anno di età, con limiti basati sulla dimensione dell'unità produttiva.

Art. 118 - Assistenza o Cura

I genitori di invalidi o di tossicodipendenti possono chiedere il passaggio a tempo parziale con le stesse condizioni previste per il post partum.

CAPITOLO 10: LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 119 - Assunzione e Documentazione

Il rapporto di lavoro a tempo determinato deve essere formalizzato per iscritto, indicando dettagli come durata, luogo di lavoro, categoria professionale, e altri elementi specifici. È richiesta la presentazione di documenti relativi allo stato di servizio e alla formazione professionale.

Art. 120 - Caratteristiche

Per effetto della Legge 78/2014, di conversione del D. L. 34/2014, Il lavoro a tempo determinato può estendersi fino a 36 mesi, includendo proroghe e rinnovi, con limiti quantitativi percentuali basati sulla dimensione dell'azienda. Sono previste deroghe particolari e la possibilità di contrattazione di secondo livello per adattare le condizioni alle specifiche esigenze locali o aziendali.

Art. 121 - Tredicesima Mensilità

La tredicesima mensilità può essere frazionata per rapporti di lavoro inferiori ai 12 mesi, così come la monetizzazione del rateo di permessi retribuiti.

Art.122 - Principio di Non Discriminazione

I lavoratori a tempo determinato godono degli stessi diritti dei lavoratori a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, inclusa la possibilità di destinare il TFR a un fondo di previdenza complementare.

Questi articoli riflettono la flessibilità del mercato del lavoro, offrendo strumenti per adattarsi alle diverse esigenze di lavoratori e aziende, garantendo nel contempo equità e protezione dei diritti lavorativi.

CAPITOLO 11: SMART WORKING

Art. 123 - Definizione

Smart working (o lavoro agile) è una modalità di lavoro caratterizzata da una maggiore flessibilità rispetto ai luoghi, agli orari e agli strumenti utilizzati per svolgere le proprie mansioni. A differenza del telelavoro tradizionale, che spesso prevede una postazione fissa al di fuori dell'ufficio, lo smart working permette ai lavoratori di operare in qualsiasi luogo, sia esso la propria abitazione, un coworking, una biblioteca, un caffè o altri spazi, grazie all'uso di tecnologie digitali. I principali elementi che definiscono lo smart working sono:

- **Flessibilità di luogo:** I lavoratori non sono obbligati a lavorare in una sede aziendale specifica, ma possono scegliere il luogo più adatto per svolgere le proprie attività.
- **Flessibilità di orario:** Gli orari di lavoro non sono rigidamente prefissati, permettendo ai lavoratori di gestire il proprio tempo in base alle esigenze personali e lavorative, purché vengano rispettati gli obiettivi e le scadenze.
- **Tecnologie digitali:** L'utilizzo di strumenti tecnologici, come laptop, smartphone, connessioni internet veloci, piattaforme di collaborazione online (ad esempio, Microsoft Teams, Slack, Zoom), è fondamentale per garantire la comunicazione e la collaborazione a distanza.
- **Focalizzazione sui risultati:** Più che il tempo passato alla scrivania, l'attenzione è posta sugli obiettivi e sui risultati raggiunti. Questo richiede una maggiore responsabilizzazione e autonomia del lavoratore.
- **Equilibrio tra vita lavorativa e personale:** Lo smart working mira a migliorare il work-life balance, riducendo i tempi di spostamento e permettendo una gestione più efficiente degli impegni personali e familiari.
- **Supporto organizzativo:** Le aziende devono predisporre politiche, strumenti e supporti adeguati per facilitare lo smart working, comprese misure per la sicurezza dei dati e per la salute e il benessere dei lavoratori.

In sintesi, lo smart working è un approccio moderno e flessibile al lavoro che sfrutta le tecnologie digitali per migliorare la produttività, la soddisfazione dei lavoratori e l'efficienza organizzativa.

Art. 124 – Accordo scritto

Lo smart working deve risultare da un accordo scritto tra le parti:

- Identificazione delle Parti:
 - Dati del datore di lavoro (ragione sociale, sede legale, rappresentante legale).
 - Dati del lavoratore (nome, cognome, indirizzo, posizione lavorativa).
- Durata dell'Accordo:
 - Periodo di validità dell'accordo (a tempo determinato o indeterminato).
- Eventuali periodi di prova.
- Modalità di Svolgimento:
- Descrizione delle mansioni da svolgere in modalità smart working.
- Flessibilità degli orari di lavoro, specificando eventuali fasce orarie di reperibilità.
- Luogo di Lavoro:
 - Indicazione dei luoghi da cui il lavoratore può svolgere le proprie attività (es. domicilio, coworking, altri luoghi).
 - Eventuali limitazioni o requisiti minimi per il luogo di lavoro (es. connessione internet adeguata).

- Strumenti di Lavoro:
 - Elenco degli strumenti e delle attrezzature forniti dal datore di lavoro (es. laptop, smartphone, software).
 - Responsabilità per la manutenzione e la sicurezza degli strumenti.
- Sicurezza e Salute sul Lavoro:
 - Misure adottate per garantire la sicurezza e la salute del lavoratore, in conformità con la normativa vigente (es. formazione, valutazione dei rischi).
 - Indicazioni sulle procedure da seguire in caso di infortunio o malattia professionale.
- Privacy e Riservatezza:
- Regole per la protezione dei dati aziendali e la riservatezza delle informazioni trattate dal lavoratore.
- Utilizzo degli strumenti di lavoro in conformità con le policy aziendali sulla privacy.
- Diritti e Doveri:
 - Diritti del lavoratore in smart working (es. diritto alla disconnessione, accesso a informazioni e comunicazioni aziendali).
 - Doveri del lavoratore (es. rispetto delle normative aziendali, utilizzo corretto degli strumenti di lavoro).
- Modalità di Controllo e Monitoraggio:
 - Modalità e strumenti utilizzati dal datore di lavoro per monitorare l'attività lavorativa.
 - Trasparenza sui criteri di valutazione della performance.
- Formazione e Supporto:
 - Programmi di formazione previsti per l'uso efficace degli strumenti di lavoro e per la gestione del lavoro agile.
 - Supporto tecnico disponibile per il lavoratore.
- Clausole di Recesso:
 - Condizioni e termini per il recesso dall'accordo, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.
 - Periodo di preavviso richiesto.
- Rimborso Spese:
 - Eventuali rimborsi previsti per spese sostenute dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività in smart working (es. connessione internet, energia elettrica).
- Disposizioni Finali:
 - Qualsiasi altra disposizione rilevante per la specifica organizzazione del lavoro agile.
- Firma delle parti coinvolte (datore di lavoro e lavoratore).

L'accordo deve essere redatto in conformità con le normative nazionali e aziendali vigenti, e deve essere condiviso e firmato da entrambe le parti per essere considerato valido.

CAPITOLO 12: TELELAVORO

Art. 125 - Definizione

Il Telelavoro è definito come un'organizzazione del lavoro a distanza, utilizzando sistemi informatici e di comunicazione, consentendo ai lavoratori di svolgere le proprie attività fuori dagli uffici aziendali, spesso dall'abitazione. È considerato utile per conciliare esigenze lavorative e familiari.

Art. 126 - Tipologie

Esistono varie tipologie di telelavoro, come il domiciliare, il mobile, il remotizzato (o a distanza), e il misto.

Art. 127 - Ambito di Applicazione del Telelavoro

Il Telelavoro è riservato ai lavoratori subordinati e può essere svolto a tempo pieno, parziale o determinato. La postazione di telelavoro in casa non costituisce un'unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art. 128 - Condizioni del Telelavoro

Il Telelavoro è una scelta volontaria sia per l'azienda che per il lavoratore. La possibilità di rifiutare o accettare il telelavoro, se non previsto nel contratto originario, è garantita al lavoratore. Le modalità di reversibilità saranno definite dalla contrattazione collettiva.

Art. 129 - Formazione per Telelavoratori

I telelavoratori hanno diritto alla stessa formazione dei colleghi in sede, riguardante gli strumenti di lavoro e l'organizzazione di questa modalità lavorativa, fornita da enti formativi paritetici o, in loro assenza, secondo programmi regionali o nazionali.

Art. 130 - Postazione di Lavoro e Costi

Le spese relative alla postazione di telelavoro, compresi i collegamenti telematici e le spese operative, sono a carico del datore di lavoro. Un recesso immotivato entro tre anni comporta un rimborso pro-quota da parte del telelavoratore.

Art. 131 - Protezione dei Dati

L'azienda deve garantire la sicurezza dei dati lavorativi, informando il telelavoratore sulle normative applicabili. La responsabilità della conformità a queste norme ricade sul telelavoratore.

Art. 132 - Organizzazione del Tempo di Lavoro

Il telelavoratore ha la flessibilità nella gestione del proprio orario lavorativo, escludendo l'applicazione delle norme tradizionali sull'orario di lavoro.

Art. 133 - Diritti dei Telelavoratori

I telelavoratori mantengono gli stessi diritti retributivi, normativi e sindacali dei colleghi in sede, inclusi l'accesso alla formazione e le opportunità di carriera.

Art. 134 - Telecontrollo

Qualsiasi forma di telecontrollo deve essere concordata sindacalmente, rispettando la privacy e le leggi vigenti, senza sorveglianza nascosta dei telelavoratori.

Art. 135 - Competenze della Commissione Bilaterale

Le questioni relative agli strumenti di lavoro, alla disciplina e alla responsabilità sono delegate alla Commissione Bilaterale prevista dal CCNL.

Art. 136 - Contrattazione di Secondo Livello sul Telelavoro

La contrattazione di secondo livello affronta temi come la prevenzione dell'isolamento del telelavoratore, il carico di lavoro, gli strumenti di telecontrollo, la gestione autonoma del tempo di lavoro e le sanzioni disciplinari specifiche per il telelavoro.

CAPITOLO 13: LAVORO INTERMITTENTE

Art. 137 - Definizione

È concordato tra le parti che è possibile attivare contratti di lavoro intermittente rispettando le disposizioni dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015.

Il lavoro intermittente, caratterizzato da attività non continue o sporadiche, può essere contrattualizzato per soddisfare necessità tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, laddove non sia fattibile prevedere anticipatamente i periodi di lavoro mediante contratti part-time.

A meno che la legge non disponga diversamente, è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente con individui di età superiore ai cinquantacinque anni o inferiore ai ventiquattro anni, con l'obbligo che tali attività siano compiute entro il compimento del venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere definito per periodi specifici e limitarsi a durate prestabilite entro l'anno. Non è possibile generalizzare l'applicazione per l'intero anno, ma è necessaria una specificazione temporale. I periodi all'interno dell'anno sono stabiliti e concordati per iscritto al momento dell'assunzione.

Per i periodi prestabiliti si intendono:

- a) Week-end: dal venerdì mattina, dopo le 8.00, fino al lunedì mattina alle 6.00;
- b) Vacanze natalizie: dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c) Vacanze pasquali: dalla domenica delle Palme al martedì dopo il Lunedì dell'Angelo;
- d) Periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre;
- e) Fino a tre mesi nei periodi con picchi di lavoro o avvio di nuove attività, concordati tra azienda e rappresentanza sindacale dei lavoratori;
- f) Qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale specificato nel contratto individuale.

Il lavoro intermittente è proibito:

- a) Per sostituire lavoratori in sciopero;
- b) In unità produttive dove si sono verificati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti, secondo gli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, o dove vi sia una sospensione o riduzione dell'orario lavorativo sotto cassa integrazione guadagni;
- c) A datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo le norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Art. 138 - Assunzione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere redatto per iscritto e deve includere:

- a) Durata del contratto e circostanze che ne permettono la stipulazione;
- b) Luogo e modalità di disponibilità del lavoratore, e il preavviso necessario che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) Remunerazione e trattamento normativo per il lavoro svolto, inclusa l'indennità di disponibilità, se prevista;
- d) Modalità con cui il datore di lavoro può richiedere la prestazione lavorativa e come questa viene registrata;
- e) Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) Misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività;
- g) Riferimento alle norme di questo articolo.

Prima dell'inizio di una prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni non superiori a trenta giorni, il datore di lavoro deve notificare la durata della prestazione alla Direzione territoriale del lavoro competente e all'Ente Bilaterale tramite metodi semplificati come sms, fax o e-mail.

Art. 139 - Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente si specifica l'importo dell'indennità di disponibilità mensile, suddivisa in quote orarie, che il lavoratore riceve durante i periodi in cui assicura la propria disponibilità all'azienda in attesa di essere chiamato.

L'indennità di disponibilità mensile corrisponde al 20% della retribuzione stabilita dal contratto per il livello corrispondente alla mansione eseguita, durante i periodi di attesa di utilizzo.

La retribuzione di riferimento per calcolare l'indennità include:

- a) Il salario minimo tabellare;
- b) Componenti variabili del salario;
- c) Pro-rata di tredicesima mensilità.

L'indennità di disponibilità non rientra nel calcolo di alcun diritto previsto dalla legge o dal contratto e il pagamento dell'indennità supplementare è definito con il versamento sopra indicato.

In caso di malattia o di altre cause di forza maggiore che impediscano temporaneamente al lavoratore di rispondere alla chiamata, è necessario che quest'ultimo avvisi l'azienda in anticipo, specificando la durata dell'impedimento, seguendo le procedure stabilite da questo CCNL, e fornendo poi una documentazione che giustifichi l'assenza.

Durante il periodo di indisponibilità temporanea, il lavoratore non accumula il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non comunica tempestivamente l'indisponibilità come descritto, perde il diritto all'indennità di disponibilità per quindici giorni, salvo diverse disposizioni del contratto di lavoro individuale.

Queste norme si applicano solo quando il lavoratore si impegna contrattualmente a essere reperibile per l'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può portare l'azienda a terminare il contratto, richiedendo la restituzione dell'indennità di disponibilità già pagata per il periodo successivo al rifiuto, e, come previsto dall'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, al risarcimento danni equivalente alle quote orarie dell'indennità di disponibilità per il periodo di servizio rifiutato.

Art. 140 - Retribuzione

Osservando il divieto di discriminazione diretta e indiretta previsto dalla legge, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai colleghi di pari livello e con le stesse mansioni, per i periodi lavorati.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è proporzionato alla prestazione effettivamente svolta, inclusi gli aspetti relativi alla retribuzione globale e alle singole componenti, nonché alle ferie e ai trattamenti per malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali, maternità e congedi parentali.

In caso di malattia occorsa durante un periodo di chiamata, il lavoratore ha diritto a una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS fino a raggiungere il 20% della retribuzione lorda contrattuale per tutta la durata della chiamata.

Durante il periodo in cui il lavoratore rimane disponibile a rispondere alla chiamata, non matura diritti né trattamenti economici o normativi riconosciuti ai lavoratori subordinati, ad eccezione dell'indennità di disponibilità.

Art. 141 - Organico aziendale

Il lavoratore intermittente è conteggiato nell'organico dell'azienda, ai fini delle normative legali, proporzionalmente alle ore lavorate durante ogni semestre (gennaio-giugno e luglio-dicembre).

CAPITOLO 14: LAVORO PART-TIME

Art. 142 - Definizione

Le parti concordano di definire il rapporto di lavoro part-time come segue.

Esistono diversi modelli di impiego part-time:

- a) "Orizzontale", dove si verifica una riduzione delle ore di lavoro quotidiane rispetto al regime a tempo pieno;
- b) "Verticale", caratterizzato da un orario completo ma confinato a specifici periodi durante la settimana, il mese o l'anno;
- c) "Misto", che integra gli approcci orizzontale e verticale.

Art. 143 - Normativa del lavoro part-time

L'istituzione di un rapporto di lavoro part-time, sia a termine che a tempo indeterminato, richiede l'accordo di entrambe le parti, documentato per iscritto. Questa procedura è obbligatoria anche per la conversione da part-time a full-time e viceversa.

Il lavoro part-time può applicarsi sia agli impiegati attuali su loro richiesta esplicita per iscritto, sia ai nuovi dipendenti, a seconda delle necessità aziendali di natura tecnica e produttiva.

Durante la transizione da full-time a part-time, le parti possono negoziare le condizioni per un eventuale ritorno al full-time, e l'azienda può assumere altro personale temporaneamente per coprire le ore lavorative necessarie.

Art. 144 - Impiego

Il contratto di lavoro part-time o la modifica del contratto da full-time a part-time deve essere redatto per iscritto.

Il contratto deve indicare chiaramente la durata del lavoro e l'allocazione temporale delle ore lavorative giornaliere, settimanali, mensili o annuali, e per i nuovi contratti part-time, includere anche gli altri elementi definiti dall'articolo 1 di questo CCNL.

Se l'organizzazione del lavoro prevede turni, questi dettagli possono anche essere specificati tramite riferimento a turni di lavoro pre-programmati.

Art. 145 - Obblighi Informativi

L'azienda deve informare le rappresentanze sindacali, se presenti, o l'Ente Bilaterale competente in assenza di rappresentanza sindacale, annualmente, sull'uso del lavoro part-time e sulle sue varie forme.

Questa comunicazione serve anche per fini statistici del contratto collettivo.

Art. 146 - Clausole flessibili ed elastiche

Con un accordo specifico, le parti possono inserire nel contratto di lavoro part-time clausole che permettano:

- a) Clausole flessibili: l'allocazione temporale del lavoro può variare da part-time orizzontale a verticale o a un modello misto;

b) Clausole elastiche: un aumento della durata del lavoro.

L'accettazione di queste clausole da parte del lavoratore deve essere formalizzata per iscritto.

Un rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo valido per il licenziamento.

Il lavoratore può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale per la firma di questo accordo.

Il lavoratore ha il diritto di revocare il consenso solo se si verificano certe condizioni specificate nell'articolo 8, paragrafi 3-5, o nell'articolo 10, primo comma, della legge del 20 maggio 1970 n.300.

Nel caso di nuove assunzioni, la flessibilità oraria può essere inclusa nella lettera di assunzione e accettata espressamente dal lavoratore.

Se il datore di lavoro modifica temporaneamente l'orario di lavoro con clausole elastiche, deve informare il lavoratore con almeno 2 giorni lavorativi di preavviso.

L'utilizzo delle ore lavorative sotto clausole flessibili dà diritto al lavoratore a una maggiorazione salariale del 10% per la durata della variazione.

Le ore lavorate sotto clausole elastiche danno diritto a una maggiorazione salariale come definito per il lavoro supplementare.

Queste maggiorazioni non si applicano in certe situazioni specifiche descritte di seguito:

- a) Riorganizzazione generale dell'orario di lavoro che coinvolge l'intera struttura o unità organizzative autonome;
- b) Modifiche richieste dal lavoratore e accettate dal datore di lavoro;
- c) Modifiche nell'articolazione dell'orario di lavoro accettate dal lavoratore che rappresentano un cambiamento strutturale.

Se le clausole flessibili consentono un incremento delle ore lavorative, l'orario non deve superare le 40 ore settimanali, salvo situazioni di flessibilità estesa. È garantito l'uso del sistema di banca delle ore.

Art. 147 - Lavoro supplementare e straordinario

Dato il contesto organizzativo e produttivo specifico del settore, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere:

- a) Lavoro supplementare ai lavoratori a tempo parziale;
- b) Lavoro straordinario ai lavoratori a tempo parziale nelle stesse condizioni previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Il lavoro supplementare comprende le ore che superano l'orario giornaliero concordato fino a un massimo di 8 ore, come previsto dall'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Le ore supplementari non sono opzionali e vengono compensate con una maggiorazione del 10% sulla retribuzione ordinaria.

Un eventuale rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare o straordinario non costituisce motivo valido per licenziamento o azioni disciplinari.

Per il lavoro straordinario si applicano le normali maggiorazioni previste dall'art.12 del presente CCNL.

Il lavoratore può rifiutare il lavoro supplementare se giustificato da esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale comprovate.

Art. 148 - Retribuzione

Al lavoratore deve essere garantito un trattamento retributivo e normativo non meno favorevole rispetto a quello dei colleghi di pari livello e mansione.

Il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno, inclusi:

- a) Importo della retribuzione oraria;
- b) Durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) Disposizioni relative alla maternità;
- d) Durata della conservazione del posto in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- e) Norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- f) Accesso ai servizi aziendali;
- g) Modalità di calcolo delle retribuzioni indirette e differite secondo il CCNL;
- h) Diritti sindacali, compresi quelli previsti dalla Legge n.300/1970 e sue modifiche.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è proporzionato in base alla riduzione dell'orario lavorativo, influenzando l'importo della retribuzione globale, delle componenti singole, delle ferie retribuite, e dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattie professionali e maternità.

Art. 149 - Diritti proporzionali nel part-time verticale

I lavoratori impiegati a tempo parziale verticale godono di giorni di ferie e ore di permessi calcolati proporzionalmente alle giornate lavorative effettivamente svolte durante l'anno solare.

Lo stesso principio di proporzionalità si applica alle altre forme di assenza previste da legge e contratto collettivo, inclusi i periodi di malattia e tutti gli altri istituti contrattuali indiretti.

In caso di malattia, la durata della conservazione del posto di lavoro viene calcolata proporzionalmente in base alle giornate lavorative effettivamente svolte durante:

- a) 180 giorni consecutivi di malattia certificata in un anno solare;
- b) 180 giorni cumulativi di malattia entro 36 mesi;
- c) 720 giorni per malattie gravi entro 48 mesi, comprovate da documentazione medica.

Per gli infortuni, la durata della conservazione del posto di lavoro è proporzionata alle giornate lavorative effettuate nell'arco di 180 giorni.

Art. 150 - Consistenza organico aziendale

La consistenza dell'organico aziendale, quando necessario per disposizioni legali, include i lavoratori a tempo parziale calcolati proporzionalmente in base al tempo lavorato rispetto a quello pieno. L'arrotondamento si applica alle frazioni di orario che superano la somma degli orari part-time, corrispondendo a unità complete di tempo pieno.

Art. 151 - Diritto di precedenza

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, avviene con il consenso reciproco delle parti, stabilendo una durata predeterminata non inferiore a sei mesi. La comunicazione di tale cambiamento è data all'interessato entro 45 giorni dalla richiesta.

Nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, durante l'anno solare, i ratei della retribuzione globale mensile e gli altri diritti contrattuali e legali vengono calcolati proporzionalmente alla durata effettiva delle prestazioni nei due periodi.

I dipendenti a tempo indeterminato e pieno possono richiedere il passaggio a tempo parziale, con l'azienda che valuta tali richieste in base alle proprie necessità.

I dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative con ridotta capacità lavorativa, accertata da commissioni mediche competenti, hanno diritto al passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa su richiesta.

Priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è data in casi di gravi patologie che colpiscono familiari stretti o conviventi permanentemente inabili.

Priorità è concessa anche ai dipendenti con figli minori di 13 anni o con disabilità per la trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale.

I lavoratori che passano da tempo pieno a parziale hanno la precedenza per ritornare a tempo pieno nelle stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Una volta può essere richiesta la trasformazione da tempo pieno a parziale, in alternativa al congedo parentale, con una riduzione oraria non superiore al 50%.

In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro deve informare tempestivamente i dipendenti a tempo pieno, considerando le loro richieste di trasformazione del rapporto di lavoro.

Nel reclutamento a tempo pieno, i lavoratori a tempo parziale hanno un diritto di precedenza per mansioni simili o equivalenti entro lo stesso ambito comunale, diritto che si estingue con il rifiuto esplicito del lavoratore alla trasformazione proposta.

CAPITOLO 15: LAVORO SOMMINISTRATO

Art. 152 – Definizione e Sfera di applicabilità

Il contratto di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, si verifica quando un'agenzia autorizzata di somministrazione, secondo il D.Lgs.n.276/2003, fornisce lavoratori a un utilizzatore. Questi lavoratori rimangono impiegati dell'agenzia ma svolgono le loro attività sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore per la durata della missione.

Il contratto di somministrazione di lavoro è proibito nei seguenti casi:

- a) Per sostituire lavoratori in sciopero;
- b) In unità produttive che hanno effettuato licenziamenti collettivi entro i sei mesi precedenti, secondo gli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, a meno che il contratto non sia per sostituire lavoratori temporaneamente assenti o non superi i tre mesi di durata;
- c) In unità con sospensione o riduzione del lavoro in regime di cassa integrazione guadagni;
- d) Da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Art. 153 – Proporzione numerica

Le parti stabiliscono che l'imprenditore può impiegare in azienda un numero massimo di lavoratori somministrati a tempo determinato fino al 20% annuo dei dipendenti a tempo indeterminato, esclusi i contratti per l'avvio di nuove attività o la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 154 – Tutela del lavoratore e esercizio del potere disciplinare

Il somministratore deve informare e formare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e all'uso delle attrezzature necessarie, conformemente al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Questo obbligo può essere trasferito all'utilizzatore tramite il contratto di somministrazione. L'utilizzatore deve rispettare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione che ha verso i propri dipendenti.

Se l'utilizzatore assegna al lavoratore mansioni di livello diverso da quelle previste nel contratto, deve informarne immediatamente il somministratore e fornire una copia della comunicazione al lavoratore. In caso di mancata informazione, l'utilizzatore è responsabile per le differenze retributive dovute per mansioni superiori e per eventuali danni derivanti dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Il potere disciplinare è riservato al somministratore. L'utilizzatore deve fornire al somministratore gli elementi necessari per qualsiasi contestazione, come previsto dall'art.7 della Legge n.300/1970.

L'utilizzatore è responsabile per i danni causati da lavoratori somministrati a terzi durante l'esecuzione del loro lavoro.

È nulla ogni clausola che limiti, anche indirettamente, la possibilità dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della missione, a meno che non sia prevista un'adeguata indennità di fine missione, come stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 155 – Retribuzione

Durante l'intera durata della loro missione presso l'utilizzatore, i lavoratori somministrati hanno diritto a una retribuzione e a condizioni normative che non siano inferiori a quelle dei dipendenti dell'utilizzatore che svolgono le stesse mansioni e che sono dello stesso livello.

L'utilizzatore è corresponsabile insieme al somministratore per il pagamento dei salari e dei relativi contributi previdenziali dei lavoratori somministrati. Tuttavia, l'utilizzatore ha diritto di richiedere un rimborso al somministratore per tali pagamenti.

I contratti collettivi utilizzati dall'utilizzatore definiscono i metodi e i criteri per calcolare e pagare i bonus e altre forme di retribuzione variabile basate sui risultati raggiunti o legate alla performance economica dell'azienda. I lavoratori somministrati hanno anche diritto ad accedere ai servizi sociali e assistenziali disponibili per i dipendenti diretti dell'utilizzatore, tranne quelli la cui fruizione è condizionata all'appartenenza a specifiche associazioni o al raggiungimento di certi livelli di anzianità.

Art. 156 – Disposizioni comuni per contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, congedi vari o servizio militare, il numero di lavoratori con contratti a tempo determinato o di somministrazione non può eccedere il numero di dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'azienda utilizzatrice. Per i contratti part-time, questo numero viene adeguato proporzionalmente.

Art. 157 – Limiti all'uso complessivo dei contratti a tempo determinato e di somministrazione

Se si verificano circostanze speciali che richiedono un superamento dei limiti numerici stabiliti dagli articoli 96 e 101, l'azienda deve presentare una richiesta formale di autorizzazione all'Ente Bilaterale E.BIL.O.S. La richiesta deve essere inviata tramite PEC e includere documentazione a supporto. L'ente deve rispondere entro 20 giorni dalla ricezione della domanda; in assenza di comunicazione, la richiesta si considera approvata.

CAPITOLO 16: INQUADRAMENTO

Art. 158 – Classificazione del personale

Basata sulle responsabilità, capacità e esperienza accumulata, ogni dipendente viene classificato in uno dei seguenti livelli. Tale classificazione si fonda su descrizioni generali, profili professionali standardizzati e esempi illustrativi, che tendono ad essere formulati in modo omogeneo e si riferiscono alla figura professionale in senso lato.

Quadro

Questo livello include i dipendenti che gestiscono attività, uffici o strutture aziendali, o che supervisionano e controllano lavoratori di livello inferiore. Tali individui, oltre ad avere le competenze descritte per il primo livello, devono avere acquisito esperienza attraverso un prolungato esercizio delle loro funzioni e svolgere compiti di elevata specializzazione cruciale per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Esempi:

- a) Dipendenti con competenze tecniche o amministrative dotati di autonomia decisionale e capacità di gestione;
- b) Figure professionali che gestiscono e supervisionano unità specializzate e strategiche, prendendo decisioni significative;
- c) Responsabili di filiali, sedi o cantieri;
- d) Capisquadra che coordina gruppi di lavoro;
- e) Responsabili di laboratori o progetti di ricerca.

Primo livello

I lavoratori di questo livello supervisionano e organizzano le unità produttive, operando con autonomia e responsabilità delegate. Svolgono ruoli di guida e supervisione che necessitano competenze specifiche.

Esempi:

- a) Esperti in ambiti tecnici o amministrativi che lavorano autonomamente;
- b) Capo contabile;
- c) Responsabile di reparto;
- d) Responsabile della qualità;
- e) Controller tecnico o amministrativo;
- f) Progettista di sistemi;
- g) Responsabile vendite.

Secondo livello

In questo livello troviamo lavoratori che svolgono funzioni autonomamente, operando in contesti complessi e richiedendo un'alta qualità professionale e esperienza.

Esempi:

- a) Tecnici o amministrativi;
- b) Specialisti in controllo qualità e sicurezza;
- c) Programmatori e tecnici informatici;
- d) Responsabili acquisti;
- e) Assistenti di direzione;
- f) Contabili;
- g) Coordinatori di servizi.

Terzo livello

I lavoratori di questo livello eseguono compiti che richiedono specializzazione e capacità professionali specifiche, operando autonomamente.

Esempi:

- a) Tecnici responsabili di impianti;
- b) Responsabili di gruppi operativi in settori critici come manutenzione e logistica;
- c) Manutentori polivalenti;
- d) Addetti a operazioni specializzate come la disinfezione;
- e) Impiegati con elevate responsabilità operative.

Quarto livello

Questo livello comprende lavoratori che eseguono compiti operativi richiedenti conoscenze tecniche specifiche.

Esempi:

- a) Lavoratori che gestiscono operazioni complesse di manutenzione;
- b) Tecnici specializzati;
- c) Capisquadra;
- d) Addetti a bonifiche ambientali;
- e) Responsabili di installazioni tecniche.

Quinto livello

Qui si classificano i lavoratori che svolgono compiti di media complessità tecnica o amministrativa.

Esempi:

- a) Operai specializzati in manutenzione;
- b) Addetti a servizi ambientali;
- c) Operai in attività di vendita e assistenza;
- d) Conducenti di veicoli specializzati.

Sesto livello

I lavoratori di questo livello eseguono mansioni che richiedono abilità tecnico-pratiche non specialistiche acquisite dopo un breve addestramento.

Esempi:

- a) Addetti a pulizie e manutenzioni di base;
- b) Portieri e guardiani;
- c) Operai generici in attività ausiliarie.

Settimo livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività manuali semplici, senza necessità di competenze specialistiche.

Esempi:

- a) Manovali e addetti a compiti elementari di pulizia;
- b) Guardiani.

ALLEGATO

Minimi Retributivi 2024 per Settori Specifici

Inquadramento	Multiservizi	Trasporti	Logistica	Commercio	Edilizia	Impiantistica
Quadri	€ 2.084,65	€ 2.200,00	€ 2.180,00	€ 2.150,00	€ 2.250,00	€ 2.300,00
Primo livello	€ 1.950,55	€ 2.000,00	€ 1.970,00	€ 1.960,00	€ 2.050,00	€ 2.100,00
Secondo livello	€ 1.752,75	€ 1.800,00	€ 1.780,00	€ 1.770,00	€ 1.850,00	€ 1.900,00
Terzo livello	€ 1.506,55	€ 1.550,00	€ 1.530,00	€ 1.520,00	€ 1.600,00	€ 1.650,00
Quarto livello	€ 1.420,85	€ 1.460,00	€ 1.450,00	€ 1.440,00	€ 1.520,00	€ 1.570,00
Quinto livello	€ 1.348,20	€ 1.380,00	€ 1.370,00	€ 1.360,00	€ 1.440,00	€ 1.490,00
Sesto livello	€ 1.283,25	€ 1.310,00	€ 1.300,00	€ 1.290,00	€ 1.370,00	€ 1.420,00
Settimo livello	€ 1.218,45	€ 1.240,00	€ 1.230,00	€ 1.220,00	€ 1.300,00	€ 1.350,00

Note:

Quadri: Categoria con le maggiori responsabilità, il compenso è generalmente più alto. Le retribuzioni per Quadri riflettono un aumento rispetto al minimo indicato, adeguato per i settori con maggiori complessità e responsabilità.

Primo livello: Adeguamenti specifici per riflettere le differenze di settore, con il settore Edilizia e Impiantistica leggermente più alto a causa delle competenze tecniche richieste.

Secondo e Terzo livello: Retribuzioni graduate per riflettere la progressione di responsabilità e competenze.

Da Quarto a Settimo livello: Coerenti con le responsabilità minori, ma comunque adeguati per rispettare le specificità del settore.

Criteri di Calcolo:

Multiservizi: Base del CCNL con leggera flessione rispetto al settore trasporti e logistica.




Trasporti e Logistica: Leggermente superiori ai multiservizi per le maggiori responsabilità e complessità operative.

Commercio: Retribuzioni competitive ma inferiori a Trasporti e Logistica.

Edilizia e Impiantistica: Retribuzioni maggiori per riflettere la specializzazione tecnica e i rischi associati.

Dichiarazione Congiunta

Le parti riconoscono la necessità di aggiornare la classificazione dei profili professionali qualora le funzioni svolte dai dipendenti non corrispondano a quelle specificate nel presente CCNL, soprattutto in seguito all'introduzione di nuove tecnologie. Qualsiasi azienda che desideri rivedere o creare nuovi profili professionali deve inviare una richiesta formale alle organizzazioni sindacali firmatarie di questo contratto, sia a livello territoriale che aziendale, se applicabile. Entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta, le organizzazioni sindacali sono tenute a organizzare un incontro per discutere l'aggiornamento delle normative relative ai profili professionali.

Organizzazione	Timbro e Firma del legale rappresentante
FEDERLAVORATORI	 Feder.Lavoratori Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti Via A. Gramsci 5 Fiano Romano (RM) 00065 96578410589
FINIMPRESE	 Fin.Imprese Federazione Italiana Nazionale Imprese Via A. Gramsci 5 Fiano Romano (RM) 00065 96577660580
FINCONSUMATORI	 Fin.Consumatori Federazione Italiana Consumatori Via A. Gramsci 5 Fiano Romano (RM) 00065 96578430587

Hanno partecipato alla stesura del suddetto Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il personale dipendente di imprese operanti nei settori di Multiservizi, Logistica, Trasporti, Edilizia, Impiantistica e Commercio.


Il Sig. Corrado Piacenti, in qualità di Presidente di FEDERLAVORATORI



La Sig.ra Valentina Barberini, in qualità di Vice Presidente di FEDERLAVORATORI



La Sig.ra Patrizia Innocentini, in qualità di Segretario Generale di FINIMPRESE



Il Sig.re Armandino Piacenti, in qualità di Vice Segretario di FINIMPRESE



Il Sig.re Fabio Scotti, in qualità di Segretario Generale di FINCONSUMATORI



La Sig.ra Maria Elena Indone, in qualità di Vice Segretario di FINCONSUMATORI

