

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PER I DIPENDENTI
DEL SETTORE INDUSTRIALE DELLA
VALORIZZAZIONE DEI MATERIALI DELLA
PRODUZIONE E DEL COMMERCIO DI MATERIE
PRIME SECONDARIE- END OF WASTE**

*Tra ANPIT, UNIRIMA, ATECA, CISAL TERZIARIO, FIADEL CISAL E CISAL
sottoscritto il 15 dicembre 2025*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di materie prime secondarie- end of waste

(in vigore dal 01/01/2026 al 31/12/2028)

Testo ufficiale

L'anno 2025, il giorno 15 del mese di dicembre in Roma, presso la sede CISAL TERZIARIO sita in Roma Via Cristoforo Colombo, n. 112

TRA

ANPIT, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e da una delegazione composta da: Gianni Mignozzi (Vicepresidente), Francesco Catanese (Vicepresidente), Antonio Vallebona, Daniele Saponaro, Leonardo Giacomozzi, Lidia Dimasi, Iconio Massara, Marco Antonio Furnari, Ettore Lucarelli.

UNIRIMA rappresentata dal Presidente Giuliano Aniello Tarallo e da una delegazione composta da: Rita Bandini (Vice Presidente), Carmelo Marangi (Vice Presidente), Francesco Sicilia (Direttore Generale), Andrea Ficara, Maria Pia Bruno, Marcello D'Acunzi, Ettore Papparazzo, Martina Finotto, Tiziano Florian, Valerio Todaro.

ATECA rappresentata dal Presidente Tommaso Diana, dal Vice Presidente Salvatore Saragò e dal Segretario Generale Giacomo Diana (aderente Anpiti).

E

CISAL TERZIARIO rappresentata dal Segretario Generale Vincenzo Caratelli e da una delegazione composta da: Giovanni Giudice, Paolo Magrì, Antonio Cassano, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, de Cesare Margherita, Giuseppe Coppola, Marco Testa, Raffaele Depunzio, Daniele Caratelli, Tofani Arianna, Corrado Magrì, Antonio Di Giunta, Federico De Siena, Ambrosio Pasquale, Gianluca Colombino, Maurizio Panepucci, Stefano Farisato, Scarponi Gianpiero, Roberto De Marco, Mascaro Armando, Vicinanza Luigi, Giorgio Iabichella.

FIADEL CISAL rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo e da una delegazione composta dall'Avv. Giuseppe Scognamiglio e Anna Coppola.

Con l'assistenza di **CISAL** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro.

Si è stipulato

il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di materie prime secondarie- end of waste con validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, esso si compone:

- Indice
- Premessa generale - Formazione e certificazione delle competenze ed aree di applicazione - Validità e sfera di applicazione
- Titoli XII
- Articoli 232

Letti approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti

Associazioni Imprese

ANPIT

Federico Iadicicco
Presidente

UNIRIMA

Giuliano Aniello Tarallo
Presidente

ATECA

Tommaso Diana
Presidente

Organizzazione Sindacale

CISAL TERZIARIO

Vincenzo Caratelli
Segretario Generale

FIADEL CISAL

Francesco Garofalo
Segretario Generale

CISAL

Francesco Cavallaro
Segretario Generale

INDICE

PREMESSA GENERALE	14
FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	15
Dichiarazione congiunta	15
VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE C.C.N.L. PER LE IMPRESE DEL SETTORE INDUSTRIALE DELLA VALORIZZAZIONE DEI MATERIALI, DELLA PRODUZIONE E DEL COMMERCIO DI MATERIE PRIME SECONDARIE- END OF WASTE.....	16
Aspetti Generali - Validità.....	16
Sfera di applicazione del contratto.....	16
TITOLO I - MERCATO DEL LAVORO	16
Premessa	16
CAPO I - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	17
Art. 1 - Contratti a tempo determinato.....	17
Art. 2 - Periodo di prova	17
Art. 3 - Causali di assunzione con contratto a tempo determinato	17
Art. 4 - Divieti.....	18
Art. 5 - Limiti quantitativi.....	18
Art. 6 - Esenzioni ai limiti quantitativi	19
Art. 7 - Diritto di precedenza	19
Art. 8 - Disciplina della successione dei contratti.....	20
Art. 9 - Informazioni.....	20
Art. 10 - Sostituzione e affiancamento	20
Art. 11 - Contratti a tempo determinato in località turistiche - Contratti a tempo determinato Stagionali	21
CAPO II - DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	22
Art. 12 - Definizione.....	22
Art. 13 - Stipulazione del contratto	22
Art. 14 - Percentuale di conferma	22
Art. 15 - Limiti di età.....	22
Art. 16 - Proporzione numerica	23
Art. 17 - Piano formativo	23
Art. 18 - Periodo di prova	23
Art. 19 - Ammissibilità, qualifiche e mansioni	24
Art. 20 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico.....	24
Art. 21 - Durata dell'apprendistato	24
Art. 22 - Recesso	24

Art. 23 - Obblighi del datore di lavoro	24
Art. 24 - Doveri dell'apprendista	25
Art. 25 - Referente per l'apprendistato	25
Art. 26 - Attività formativa: durata e contenuti	25
Art. 27 - Modalità di erogazione della formazione.....	25
Art. 28 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo.....	29
Art. 29 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.....	29
Art. 30 - Malattia	29
Art. 31 - Trattamento normativo.....	29
Art. 32 - Sistema contrattuale di Assistenza Sanitaria Integrativa	30
Art. 33 - Fondi Interprofessionali	30
CAPO III - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE.....	30
Art. 34 - Norme generali.....	30
Art. 35 - Durata.....	30
Art. 36 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna	31
Art. 37 - Periodo di prova	31
Art. 38 - Inquadramento e retribuzione	31
Art. 39 - Ferie.....	32
Art. 40 - Recesso.....	32
Art. 41 - Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante.....	32
CAPO IV - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA.....	32
Art. 42 - Norme generali.....	32
Art. 43 - Durata.....	33
Art. 44 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna	33
Art. 45 - Periodo di prova	33
Art. 46 - Inquadramento e retribuzione	33
Art. 47 - Assistenza sanitaria Welfare e Previdenza complementare	34
Art. 48 - Recesso.....	34
Art. 49 - Procedure di applicabilità per tutte le tipologie di apprendistato.....	34
CAPO V - LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	34
Art. 50 - Premessa	34
Art. 51 - Rapporto a tempo parziale.....	34
Art. 52 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario	35
Art. 53 - Clausole elastiche	35
Art. 54 - Disciplina del rapporto a tempo parziale	36

Art. 55 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale	36
Art. 56 - Criterio di proporzionalità	37
Art. 57 - Quota giornaliera della retribuzione	37
Art. 58 - Quota oraria della retribuzione	37
Art. 59 - Ferie	37
Art. 60 - Festività	37
Art. 61 - Mensilità supplementare	38
Art. 62 - Preavviso e periodo di prova	38
Art. 63 - Periodo di comporto per malattia e infortunio	38
Art. 64 - Rinvio alla legge	38
CAPO VI - SOMMINISTRAZIONE	38
Art. 65 – Somministrazione di Lavoro	38
Art. 66 - Forma del contratto di somministrazione	38
Art. 67 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato	39
Art. 68 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	39
CAPO VII – SMART WORKING	39
Art. 69 - Lavoro agile (Smart working).....	39
CAPO VIII - LAVORO INTERMITTENTE	43
Art. 70 - Contratto di lavoro intermittente - Definizione	43
Art. 71 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente.....	43
CAPO IX - CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE.....	44
Art. 72 - Contratti di sostegno all’occupazione	44
Art. 73 - Contratto di sostegno all’occupazione a tempo indeterminato	44
Art. 74 - Contratto di sostegno all’occupazione a tempo determinato	44
Art. 75 - Inserimento lavorativo e formazione	45
Art. 76 – Requisiti per l’instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione	45
TITOLO II - CATEGORIA QUADRO.....	45
Art. 77 – Declaratoria	45
Art. 78 - Formazione e aggiornamento	45
Art. 79 - Assegnazione della qualifica.....	46
Art. 80 - Polizza assicurativa	46
Art. 81 – Orario	46
Art. 82 - Trasferimento dei quadri.....	46
Art. 83 - Indennità di funzione.....	46
Art. 84 - Investimenti formativi	47

TITOLO III - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	47
CAPO I - CLASSIFICAZIONE	47
Art. 85 - Classificazione del personale	47
CAPO II - ASSUNZIONE	50
Art. 86 - Assunzione	50
Art. 87 - Documentazione	51
Art. 88 - Periodo di prova	51
CAPO III - PASSAGGI DI QUALIFICA	52
Art. 89 - Mansioni del lavoratore	52
Art. 90 - Mansioni promiscue	52
Art. 91 - Passaggi di livello	52
TITOLO IV - SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO	53
CAPO I - ORARIO DI LAVORO	53
Art. 92 - Orario normale settimanale	53
Art. 93 - Riposo giornaliero	53
Art. 94 - Durata massima dell'orario di lavoro	53
Art. 95 - Flessibilità dell'orario 1° Tipo	54
Art. 96 - Flessibilità dell'orario 2° Tipo	54
Art. 97 - Procedure	54
Art. 98 - Banca delle ore	55
Art. 99 - Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro	55
Art. 100 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede	55
Art. 101 - Fissazione dell'orario	56
Art. 102 - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue	56
Art. 103 - Lavoratori minori di 18 anni di età	57
Art. 104 - Disposizioni per i lavoratori in reperibilità	57
Art. 105 - Riposo giornaliero adeguata protezione - permessi aggiuntivi	58
CAPO II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO	58
Art. 106 - Norme generali lavoro straordinario	58
Art. 107 - Maggiorazione lavoro straordinario	59
Art. 108 - Lavoro ordinario notturno	60
CAPO III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI	60
Art. 109 - Riposo settimanale	60
Art. 110 - Festività	60
Art. 111 - Retribuzione prestazioni festive	61

Art. 112 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge.....	61
Art. 113 - Permessi retribuiti	61
CAPO IV - FERIE.....	61
Art. 114 – Ferie	61
CAPO V – CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, ASPETTATIVA	62
Art. 115 - Congedi retribuiti.....	62
Art. 116 - Funzioni pubbliche elettive	62
Art. 117 - Permessi per decessi e gravi infermità.....	63
Art. 118 - Aspettativa per gravi motivi familiari	63
Art. 119 - Congedo matrimoniale.....	64
Art. 120 - Diritto allo studio.....	65
Art. 121 - Aspettativa per tossicodipendenza	65
Art. 122 - Congedi e permessi per handicap	65
Art. 123 - Congedo per donne vittime di violenza di genere	65
CAPO VI - RICHIAMO ALLE ARMI	66
Art. 124 - Richiamo alle armi	66
CAPO VII - MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	66
Art. 125 - Rimborso spese e Indennità equivalenti. Missioni e trasferte.....	66
Art. 126 - Trasferimenti	67
Art. 127 – Disposizioni per i trasferimenti.....	68
CAPO VIII - MALATTIE E INFORTUNI.....	68
Art. 128 - Malattia	68
Art. 129 - Normativa.....	68
Art. 130 - Obblighi del lavoratore.....	69
Art. 131 - Periodo di comportamento malattia ed infortunio	69
Art. 132 - Trattamento economico di malattia	69
Art. 133 - Infortunio.....	71
Art. 134 - Trattamento economico di infortunio.....	71
Art. 135 - Quota giornaliera per malattia e infortunio.....	71
Art. 136 - Festività	72
Art. 137 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio	72
Art. 138 - Rinvio alle leggi.....	72
CAPO IX - MATERNITÀ E PATERNITÀ.....	72
Art. 139 - Congedo di maternità e di paternità	72
Art. 140 - Congedo parentale	73
Art. 141 - Permessi per assistenza al bambino.....	74

Art. 142 - Normativa.....	74
CAPO X - SOSPENSIONE DEL LAVORO	75
Art. 143 - Sospensione.....	75
CAPO XI - ANZIANITÀ DI SERVIZIO.....	75
Art. 144 - Decorrenza anzianità di servizio.....	75
Art. 145 - Computo anzianità frazione annua	76
CAPO XII - SCATTI D'ANZIANITÀ	76
Art. 146 - Scatti di anzianità.....	76
Art. 147 Parità retributiva.....	76
CAPO XIII - CONTROLLI A DISTANZA	77
Art. 148 - Controlli a distanza	77
CAPO XIV - TRATTAMENTO ECONOMICO	77
Art. 149 - Normale retribuzione	77
Art. 150 - Retribuzione di fatto.....	77
Art. 151 - Retribuzione mensile.....	77
Art. 152 - Quota giornaliera.....	78
Art. 153 - Quota oraria	78
Art. 154 - Retribuzione nazionale conglobata	78
Art 155 - Welfare	79
Art. 156 - Assorbimenti.....	83
Art. 157 - Indennità di cassa e maneggio denaro	83
Art. 158 - Prospetto paga	83
Art. 159 - Provvigioni	83
CAPO XV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	84
Art. 160 - Tredicesima mensilità.....	84
CAPO. XVI - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI	84
Art. 161 - Ritiro patente/carta conducente.....	84
Art. 162 - Assistenza legale.....	84
Art. 163 - Normativa sui procedimenti penali.....	85
CAPO XVII - INDUMENTI DI LAVORO	85
Art. 164 - Indumenti di lavoro	85
CAPO XVIII – APPALTI	85
Art. 165 - Appalti	85
Art. 166 - Cambio di appalto: procedibilità in presenza di clausola sociale.....	86
Art. 167 - Cambio di appalto: comunicazione dell’Azienda Uscente - avvio della procedura	86
Art. 168 - Cambio di appalto: verifiche dell’Azienda Subentrante.....	87

Art. 169 - Cambio di appalto: garanzie contrattuali ed incontri sindacali.....	87
Art. 170 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore.....	87
Art. 171 - Cambio di appalto: condizioni particolari.....	87
Art. 172 - Cambio di appalto: tempi.....	88
Art. 173 - Cambio di Appalto: tutele ed armonizzazione	88
Art. 174 – Cambio di appalto: clausola di territorialità	88
Art. 175 - Terziarizzazioni delle attività	88
CAPO XIX –DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI.....	89
Art. 176 – Diritti del lavoratore dipendente.....	89
Diritti del Lavoratore: rispetto della persona	89
Art. 177 – Obblighi del lavoratore	90
Art. 178 - Divieti.....	92
Art. 179 - Giustificazione delle assenze	92
Art. 180 - Doveri del lavoratore: il rispetto dell’orario di lavoro.....	92
Art. 181 - Ulteriori doveri del lavoratore.....	92
Art. 182 – Codice disciplinare	92
Art. 183 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare.....	93
Art. 184 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare	93
Art. 185 - Provvedimenti (sanzioni) disciplinari.....	93
Art. 186 - Sanzione: rimprovero scritto	94
Art. 187 - Sanzione: multa	94
Art. 188 - Sanzione: sospensione	94
Art. 189 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso).....	95
Art. 190 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso).....	96
Art. 191 - Risarcimento dei danni.....	97
TITOLO V - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	98
CAPO I – RECESSO.....	98
Art. 192 - Recesso Aziendale	98
Art. 193 - Recesso del Lavoratore.....	98
CAPO II - PREAVVISO	99
Art. 194 - Termini di preavviso	99
CAPO III - DIMISSIONI	100
Art. 195 - Dimissioni del lavoratore. Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica	100
Art. 196 - Dimissioni per matrimonio	101
Art. 197 - Dimissioni per maternità	102

Art. 198 - Trattamento di fine rapporto	102
Art. 199 - Corresponsione del Trattamento di Fine Rapporto	102
Art. 200 - Cessione o trasformazione dell'azienda	102
Art. 201 - Fallimento dell'azienda.....	103
Art. 202 - Decesso del dipendente	103
TITOLO VI - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI TRA LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE C.C.N.L.	103
Art. 203 – Livello nazionale. Diritto di informazione.....	103
Art. 204 - Livello territoriale. Diritto di informazione.....	103
Art. 205 - Livello aziendale. Diritto di informazione.....	104
TITOLO VII - SISTEMI DI CONTRATTAZIONE	104
Art. 206 - Livelli di contrattazione	104
Art. 207 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	105
Art. 208 - La contrattazione territoriale	105
Art. 209 - La contrattazione aziendale	106
Art. 210 - Crisi, Sviluppo, Occupazione.....	108
TITOLO VIII - ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI	108
Art. 211 – Previdenza complementare.....	108
TITOLO IX - BILATERALITÀ	110
Art. 212 – EN.BI.M.S adempimenti obbligatori	110
Art. 213 - Procedure per la Conciliazione in Sede Sindacale	113
Art. 214 - Procedure per la Conciliazione in Sede sindacale	114
Art. 215 - Contributo d'assistenza contrattuale Co.As.Co.....	116
Art. 216 - Formazione Continua	116
TITOLO X - DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE	117
Art. 217 - Statuto dei Lavoratori.....	117
Art. 218 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)	117
Art. 219 - Diritto d'affissione	117
Art. 220 - Assemblea	117
Art. 221 - Referendum.....	117
Art. 222 - Rappresentanza dei Lavoratori.....	118
Art. 223 - Trattenuta sindacale.....	118
Art. 224 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.	118
TITOLO XI - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA	119
Art. 225 - Condizioni ambientali.....	119
Art. 226 - Mobbing	119

Art. 227 - Molestie sessuali	119
TITOLO XII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE	120
Art. 228 - Commissione di Certificazione	120
Art. 229 - Collegio Arbitrale	120
Art. 230 - Clausola Compromissoria	121
Art. 231 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali	121
Art. 232 - Decorrenza e durata	121

Sedi Nazionali delle Parti Datoriali Sottoscrittrici il presente CCNL

- ❖ **ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario**
C.F. 97730240583
Via Cristoforo Colombo, n. 456 - 00145 ROMA
Sito Internet: www.anpit.it

- ❖ **UNIRIMA: Unione Nazionale Imprese Raccolta, Recupero, Riciclo e Commercio dei Maceri e altri Materiali**
C.F. 97872490582
Piazza Buenos Aires, n.5 - 00198 ROMA
Sito Internet: www.unirima.it

- ❖ **ATECA: Associazione Terziario Esercenti, Commercianti, Artigiani**
C.F. 90045130615
Viale delle Milizie, n. 38 - 00192 ROMA
Sito Internet: www.atecaitalia.it

Sedi Nazionali delle Parti Sindacali Sottoscrittrici il presente CCNL

- ❖ **C.I.S.A.L. Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo**
C.F. 97086090582
Via Cristoforo Colombo, n. 112 - 00147 ROMA
Sito Internet: www.cisalterziario.it

- ❖ **FIADEL C.I.S.A.L. Federazione Ambiente**
C.F. 96046390587
Via Goito, n. 17 - 00185 ROMA
Sito Internet: www.fiadel.it

- ❖ **C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**
C.F. 80418520583
Salita di San Nicola da Tolentino, n. 1/B- 00187 ROMA
Sito Internet: www.cisal.org

PREMESSA GENERALE

Il contratto collettivo per le **imprese del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di Materie Prime Secondarie- End of Waste** (d'ora in avanti anche MPS-EoW) nasce con l'obiettivo di colmare un evidente vuoto regolatorio, offrendo una disciplina coerente con le esigenze di un settore che, per struttura e processi, non è riconducibile ai CCNL attualmente esistenti.

In particolare, si evidenzia che il presente CCNL **intende rappresentare ed offrire regolamentazione alle imprese del nostro Paese che non possano trovare adeguata copertura nei CCNL finora applicati.**

Le imprese di riferimento al presente CCNL operano su impianti industriali tecnologicamente avanzati, gestiscono flussi di materiali anche complessi e processi che portano alla produzione di nuove materie prime (le cosiddette MPS –EoW) delle quali poi curano anche la commercializzazione sia in ambito nazionale che internazionale. Si tratta quindi di un sistema produttivo vero e proprio, con ruoli tecnici, turnazioni impiantistiche, esigenze di flessibilità, formazione continua e classificazioni professionali.

La necessità di un CCNL dedicato nasce, pertanto, da esigenze concrete delle imprese del settore di poter utilizzare uno strumento “guida” costruito sulle specificità e peculiarità del settore stesso, uno strumento contrattuale che dia particolare rilievo ai processi produttivi continuativi, alla ciclicità dei flussi di materiale, alle variazioni legate ai mercati internazionali delle MPS-EoW e che tenga nella dovuta considerazione la domanda crescente di tecnici qualificati che operano all'interno.

Le parti sociali sottoscrittrici hanno raccolto queste istanze e le hanno tradotte in un contratto collettivo che punta a una regolazione flessibile ma responsabile, capace di sostenere tanto la competitività delle imprese quanto la crescita delle professionalità dei collaboratori.

Hanno condiviso integralmente questa impostazione, contribuendo a definire un impianto classificatorio adeguato alle figure tecniche specifiche del comparto, un sistema di welfare coerente con i bisogni reali e un modello di bilateralità in linea con le sfide del settore rappresentato dal presente C.C.NL..

Il nuovo CCNL introduce una serie di strumenti che intercettano direttamente le caratteristiche del settore industriale della produzione e commercializzazione di MPS-EoW.

La regolamentazione del mercato del lavoro è aggiornata e tiene conto delle dinamiche dei flussi di materiale; l'apprendistato viene disciplinato in modo moderno e orientato alla formazione. Vengono potenziati il welfare contrattuale, la bilateralità e i percorsi di certificazione delle competenze.

La classificazione professionale si basa sulle mansioni effettive delle imprese del comparto e l'impianto normativo offre alla contrattazione aziendale strumenti concreti per valorizzare produttività e innovazione. Appare evidente, dunque, l'ambito industriale a cui si rivolge la regolamentazione giuslavoristica del presente CCNL in favore di aziende che operano in molteplici settori economici complementari. Alla luce della natura produttiva dei processi e delle tecnologie impiantistico-industriali utilizzate dalle imprese, la sua classificazione quale contratto plurisettoriale risulta quindi non solo coerente con la complessità del settore industriale, ma necessaria per riconoscere e regolamentare i rapporti di lavoro secondo la reale natura delle attività svolte dalle imprese destinatarie del presente CCNL.

Il presente CCNL rappresenta, pertanto, uno strumento moderno e calibrato su un comparto fondamentale della green economy, costruito per rispondere alle esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori e per contribuire allo sviluppo sostenibile del Paese.

FORMAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Dichiarazione congiunta

(ANPIT – UNIRIMA – ATECA - CISAL TERZIARIO – FIADEL CISAL E CISAL di seguito anche **PARTI SOTTOSCRITTRICI O PARTI**) ritengono strategico, nel contesto normativo del presente C.C.N.L., dare particolare risalto con impegno congiunto, allo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze, attraverso gli strumenti attivabili con la Bilateralità contrattuale la cui vocazione formativa, può rappresentare la via maestra per la realizzazione di buone pratiche operative.

In tal modo la contrattazione nazionale di settore può certamente far emergere concretamente politiche attive del lavoro, per un piano di formazione rivolto alle persone, al fine di rafforzarne l'occupabilità.

Infatti, le transizioni dei mercati impongono scelte molto importanti. I lavoratori subiranno sempre più spesso periodi di disoccupazione tra un lavoro e l'altro. Necessita, pertanto, supportare le persone in queste fasi transizionali rafforzandone le competenze e indirizzandole verso i mestieri del futuro. Un ruolo decisivo in questo contesto lo può avere la certificazione delle competenze che pone al centro dell'attenzione il diritto della singola persona alla certificazione delle sue competenze e si colloca in una ampia logica di sistema che fa perno sulla individuazione di alcuni e determinati standard professionali, da correlare ad un repertorio nazionale delle professioni. Sulla base di tali standard i lavoratori possono vedere riconosciute le competenze maturate nel corso della vita professionale, che vengono rese leggibili per affrontare positivamente le transizioni occupazionali all'interno del mercato del lavoro.

In Italia è con la legge n. 92/2012 che si gettano le basi della costruzione delle procedure e linee guida, che hanno visto la luce proprio nell'anno in corso. Il percorso lungo e pieno di ostacoli, si interseca favorevolmente nel più ampio dibattito tra competenze statali e competenze regionali. In questo scenario interlocutorio irrompe il PNRR che sceglie per il rilancio delle politiche attive un gigantesco piano di formazione rivolto alle persone, per rafforzarne l'occupabilità. L'occasione è ghiotta, allora, per dare una spinta anche all'attuazione della certificazione delle competenze, in ambito della contrattazione collettiva nazionale, quale attività propedeutica per orientare tale formazione verso scenari concreti e, nello stesso tempo, per aiutare le persone a valorizzare le proprie competenze informali, acquisite in ambito lavorativo, e a trasformarle, attraverso percorsi formativi mirati, in competenze formali.

Se la formazione assume pertanto un ruolo decisivo nei cambiamenti del mercato del lavoro, sempre più frequenti a seguito della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, la certificazione delle competenze diventa lo strumento per trasferire le stesse da un posto all'altro, rafforzando così proprio l'occupabilità dei lavoratori. La certificazione delle competenze aiuta anche all'emersione delle competenze cd. tacite che quindi possono agevolare il reinserimento lavorativo, mediante quel processo che permette di valorizzare i cosiddetti periodi di formazione effettuati fuori dal mercato del lavoro.

Alla luce di quanto evidenziato, le Parti Sottoscrivittrici intendono produrre il massimo sforzo affinché, attraverso la Bilateralità e le proprie Strutture formative, la certificazione delle competenze sia utile per definire una progettualità, non autoreferenziale, ma strettamente orientata alle esigenze reali diventando anche uno strumento virtuoso per le Imprese che potranno sviluppare le carriere, attraverso l'acquisizione delle competenze funzionali ai propri fabbisogni, arricchendo e riformando auspicabilmente anche l'ormai obsoleto sistema di classificazione presente nelle contrattazioni collettive nazionali.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE C.C.N.L. PER LE IMPRESE DEL SETTORE INDUSTRIALE DELLA VALORIZZAZIONE DEI MATERIALI, DELLA PRODUZIONE E DEL COMMERCIO DI MATERIE PRIME SECONDARIE- END OF WASTE

Aspetti Generali - Validità

Il settore italiano delle aziende che gestiscono impianti industriali volti alla valorizzazione degli scarti prodotti principalmente dalle attività economiche per produrre e commercializzare materie prime secondarie/end of waste è costituito prevalentemente da piccole e medie imprese a conduzione familiare e rappresenta un perno nel panorama nazionale delle green economy.

Il presente **C.C.N.L. per le Imprese del settore industriale della valorizzazione dei materiali, della produzione e del commercio di materie prime secondarie-end of waste** (di seguito anche solo **C.C.N.L.**), regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Imprese di tali comparti e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, il relativo personale dipendente ovvero i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del settore che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, appartenenti alle aree merceologiche e categorie più avanti specificate.

Il presente corpo contrattuale disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente C.C.N.L.

Le disposizioni del presente C.C.N.L. sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, quali l'En.Bi.M.S, l'Assistenza Sanitaria e Previdenza Integrativa le cui prestazioni, sono parte integrante del presente C.C.N.L., in correlazione alla loro formale costituzione e decorrenza degli obblighi contrattuali disposta dalle Parti.

Sfera di applicazione del contratto

Il presente C.C.N.L., per come già specificato in premessa (da ritenersi parte integrante del contratto), si applica pertanto alle aziende ed al relativo personale dipendente appartenenti all'area contrattuale relativa agli ambiti di seguito specificati:

- i. Valorizzazione dei materiali;
- ii. Produzione e commercio materie prime secondarie/end of waste;
- iii. Consulenza e progettazione servizi e sistemi ambientali.

TITOLO I - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente C.C.N.L., hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e

offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CAPO I - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 1 - Contratti a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo la vigente disciplina legislativa in materia di assunzioni a tempo indeterminato.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. La proroga può avvenire liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine.

Art. 2 - Periodo di prova

Il periodo di prova – istituito nell'ambito dei contratti a termine - dovrà essere riproporzionato alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. La durata del periodo di prova è stabilita nei seguenti termini:

- 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro;
- in ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

Il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto pena la nullità.

Art. 3 - Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi in caso di sostituzione di altri lavoratori (Legge n. 85/2023).

Ai sensi di quanto previsto dall'art.19 comma 1 lettera a), nell'ambito dell'autonomia contrattuale delegata dalla normativa di legge citata alle Parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L. il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a. per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b. commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j. picchi di lavoro dettati da stagionalità o in concomitanza di eventi di particolare rilevanza;

- k. riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi.
- l. quando l'assunzione avvenga in fase di avvio di nuova attività operativamente nei primi 24 mesi;
- m. quando l'assunzione si riferisca a giovani fino a 29 anni o di lavoratori con più di 45 anni;
- n. quando l'assunzione si riferisca a lavoratori in cassa integrazione;
- o. quando l'assunzione si riferisca a disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi o soggetti percettori di Naspi;
- p. quando l'assunzione si riferisca a donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno sei mesi e/o residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
- q. quando l'assunzione si riferisca a laureati da meno di tre anni per favorire l'inserimento nel mondo lavorativo.

Le Parti firmatarie delegano alla contrattazione collettiva di II livello la regolamentazione di ulteriori specifiche causali contrattuali per la costituzione e rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nota a verbale

- 1. In ogni caso per la causale j.) in particolare per quanto concerne i contratti di lavoro per stagionalità, di cui al comma 2 dell'art. 21 D.Lgs 81/2015, si stabilisce che potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo decreto.
- 2. Le Parti firmatarie si riservano di sottoscrivere successivamente uno specifico Protocollo Integrativo che identifichi ulteriori causali per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi e non superiori a 24 mesi.

Art. 4 - Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d. da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 5 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

Base computo organico dipendenti	Contratti a tempo determinato
0 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	35%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o

superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente C.C.N.L. e convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e somministrazione non potrà superare il 35% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 49% a livello di ogni unità produttiva.

Per i lavoratori mobili la percentuale del 35% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Art. 6 - Esenzioni ai limiti quantitativi

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" D.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art. 5, i contratti a tempo determinato stipulati:

- a. in relazione alla fase di avvio di nuove attività per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale che non potrà andare comunque oltre i 24 mesi;
- b. da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite;
- c. nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- d. per sostituire lavoratori assenti;
- e. con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Art. 7 - Diritto di precedenza

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

Nei limiti delle esigenze di organico l'azienda darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra secondo il criterio del fabbisogno professionale, dell'anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda, della professionalità richiesta e della comprovata esperienza delle competenze specifiche.

Il diritto di cui al primo capoverso del presente articolo si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

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

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a. per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
- b. alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

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

Art. 8 - Disciplina della successione dei contratti

1. Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, hanno convenuto di regolamentare in materia di successione dei contratti a termine in base a quanto segue.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ai contratti a tempo determinato si applicano gli intervalli di 5 e 10 giorni, per i rapporti a termine con durata rispettivamente fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

- a. La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 11 (Contratti a tempo determinato in località turistiche) e dei relativi accordi territoriali, per i quali, si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 7;
- b. la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 2 dell'art. 21 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, non trova applicazione:
 - nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 10 (*Sostituzione e affiancamento*);
 - ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999
 - in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni relative ai percettori di sostegno al reddito del presente articolo, sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 9 - Informazioni

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

Art. 10 - Sostituzione e affiancamento

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

Nota 1

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Nota 2

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento, ma comunque sempre e solo entro il termine massimo di 24 mesi.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'ultimo comma dell'art. 7 (Diritto Precedenza) del presente C.C.N.L. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 11 - Contratti a tempo determinato in località turistiche - Contratti a tempo determinato Stagionali

Le Parti, preso atto di quanto disposto dall'art. 11 della Legge 17 dicembre 2024, n. 203, riconoscono che nelle località a prevalente vocazione turistica, le aziende che applicano il presente C.C.N.L., anche se non rientranti tra le attività espressamente individuate come stagionali dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, possono far fronte a esigenze straordinarie, temporanee e oggettive di incremento dell'attività lavorativa in specifici periodi dell'anno.

In tali casi, i contratti a tempo determinato:

- sono esclusi dai limiti quantitativi di cui all'art. 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 81/2015;
- possono essere conclusi anche oltre i 12 mesi complessivi, entro i limiti e le condizioni stabilite dall'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, come modificato dalla L. 203/2024, purché sorretti da apposita causale oggettiva, riferita a esigenze di carattere sostitutivo o di incrementi temporanei non programmabili;
- non richiedono il rispetto di intervalli di stop&go di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, se riconducibili a ragioni di stagionalità.

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica e dei periodi in cui è consentita l'attivazione di detti contratti è demandata alla contrattazione territoriale tra le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., anche al fine di definire criteri uniformi di trasparenza e verifica.

Ai sensi delle nuove disposizioni di legge, sono considerate ragioni di stagionalità, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- periodi coincidenti con festività religiose, civili e ricorrenze nazionali o estere;
- periodi di alta stagione legati a flussi turistici concentrati (es. vacanze scolastiche, ponti festivi, ferie estive o invernali);
- eventi culturali, sportivi, fieristici, congressuali di rilievo locale, nazionale o internazionale;
- aperture straordinarie o estensioni di orario legate a iniziative commerciali, saldi, promozioni, lancio di nuovi prodotti o servizi;
- esigenze sostitutive per copertura di personale assente in periodi di massima affluenza;
- intensificazioni cicliche dell'attività lavorativa in aziende ad apertura annuale, quando collegate a fattori climatici, stagionali o eventi naturali ricorrenti;

- ogni altra ipotesi espressamente prevista dalla contrattazione di secondo livello coerente con la disciplina di legge vigente.

Resta salvo il rispetto dei limiti massimi di durata e delle proroghe di cui agli artt. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, come modificati.

CAPO II - DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 12 - Definizione

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a. Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. Contratto di apprendistato professionalizzante;
- c. Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 13 - Stipulazione del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta, con indicazione:

- della durata;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, di quello intermedio e di quello finale;
- della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere predisposto e consegnato contestualmente ed unitamente alla lettera di assunzione.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 14 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

Art. 15 - Limiti di età

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Art. 16 - Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2 (cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);
- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);
- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.

Art. 17 - Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa di legge in materia, consegnandolo al dipendente, contestualmente alla lettera di assunzione.

Art. 18 - Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

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

Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	55 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica (*fatte salve le parti regolamentate diversamente nel presente Capo II*).

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia.

In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. 19 - Ammissibilità, qualifiche e mansioni

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito del presente C.C.N.L. per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6° della classificazione del personale.

Art. 20 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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

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

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno del presente C.C.N.L. nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

Art. 21 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
2°	36
3°	36
4°	36
5°	36
6°	24

Art. 22 - Recesso

Il percorso formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal rapporto di apprendistato, dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice civile. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art. 23 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;

- d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 26 e 27.

Art. 24 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal C.C.N.L. e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art. 25 - Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine dei periodi di apprendistato e competenze adeguate.

Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili del personale viaggiante, considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del tutor.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 26 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.to), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dall'art. 21 (*Durata dell'apprendistato*).

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

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

È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 27 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli 23 e 26 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

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

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo.

In particolare, per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Profili formativi

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Competenze tecnico professionali generali - Parte comune a tutti i profili

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;

- Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- Conoscere la normativa del lavoro, del C.C.N.L. e della sicurezza.

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza

3) Addetti all'amministrazione, finanza e contabilità

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico - finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- Conoscenza dei principi ragionieristici di base
- Gestione attività di fatturazione e contabilità
- Predisposizione e gestione documentale
- Assistenza clienti e segreteria commerciale
- Gestione incassi
- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Elaborazione bilancio aziendale

5) Addetti alle risorse umane

- Conoscenza normativa del lavoro e del C.C.N.L.
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- - Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro

6) Addetti all'internal auditing

- Conoscenza normativa del lavoro
- Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza
- Attività di prevenzione e/o riduzione rischi
- Principi ragionieristici di base

7) Addetti ai servizi legali/ assicurativi

- Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa
- Predisposizione documentazione legale
- Attività di supporto organi aziendali
- Contenzioso e precontenzioso
- Assicurazione e gestione rischi

8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione

- Principi base di qualità, procedure e certificazione
- Conoscenza normativa di riferimento
- Analisi sistema aziendale
- Gestione/trattamento sistema qualità

9) Addetti alle attività commerciali e di marketing

- Rappresentazione potenziali di zona
- Analisi mercato di riferimento
- Configurazione offerta di prodotto/servizio

- Posizionamento prodotto/servizio
- Conversione operativa strategia commerciale

10) Addetti alle attività informatiche

- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e supporto
- Sicurezza dei sistemi informatici

11) Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione

- Controllo qualitativo e quantitativo dei materiali
- Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione
- Conoscenza principi base di fatturazione

12) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione delle movimentazioni

- Conoscenza della normativa import/export materiali e delle tariffe
- Predisposizione della documentazione
- Assicurazione dei materiali
- Svolgimento attività preparative al trasporto
- Conoscenza delle tipologie di spedizioni e trasporti
- Gestione amministrativa e contabile
- Determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico
- Conoscenza principi base rapporti commerciali
- Conoscenza dei pesi e delle misure delle unità di trasporto

13) Addetti alla gestione del reparto

- Gestione commerciale e operativa reparto
- Amministrazione conto economico del reparto
- Gestione risorse umane del reparto
- Assistenza clienti

15) Addetti all'impianto di trattamento

- Gestione spazi attrezzati dell'impianto
- Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica
- Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione macchinari dell'impianto
- Conoscenza processo produttivo
- Movimentazione e lavorazione materiali
- Trattamento dati dell'impianto e preparazione documenti (FIR, DDT, etc.)
- Tecniche/attrezzature dell'impianto e lavorazione materiali
- Rapporti con il personale terzo
- Nozioni su gestione dei rifiuti (Parte IV Dlgs 152/06 e smi e altre normative di settore)

16) Addetti alla logistica industriale

- Programmazione ciclo logistico integrato
- Pianificazione reti
- Gestione flussi informativi dei materiali
- Rapporti con il personale terzo

17) Autisti di mezzi di trasporto

- Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto materiali
- Gestione attività documentale
- Conoscenza di nozioni sulla circolazione e sicurezza
- Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
- Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto

18) Addetti alla manutenzione dei veicoli

- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione

19) Addetti alle macchine di movimentazione

- Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente
- Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio
- Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione

Art. 28 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

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

Art. 29 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Art. 30 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 142 (Periodo di comportamento malattia ed infortunio) del presente C.C.N.L. ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 31 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto (fatte salve le parti regolamentate diversamente nella presente Capo II).

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 92 (Orario normale settimanale) e seguenti della presente disciplina contrattuale, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 32 - Sistema contrattuale di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Sistema contrattuale di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal presente C.C.N.L.

Art. 33 - Fondi Interprofessionali

Le parti concordano che la formazione è uno degli elementi essenziali finalizzati alla crescita dei lavoratori e, di conseguenza, delle imprese, e pertanto dichiarano di voler favorire l'attività attraverso l'accesso al Fondo Interprofessionale, prediligendo il "Fondo Innova" fondato da Anpiti-Cisal.

Anche gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa prevista dai Fondi Interprofessionali.

CAPO III - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Art. 34 - Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente C.C.N.L., è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 35 - Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 36 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 37 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari a 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 38 - Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, sarà attribuito convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica	Anno unico	65%

di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente		
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda.

Art. 39 - Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di Permessi retribuiti.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruita di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 40 - Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 35, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 41 - Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. 21 del presente C.C.N.L. saranno ridotte di 12 mesi.

CAPO IV - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Art. 42 - Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di

cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili

Art. 43 - Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 44 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 45 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 46 - Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs.n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 47 - Assistenza sanitaria Welfare e Previdenza complementare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto dal Titolo IX nonché dall'art. 155 del presente C.C.N.L.

Art. 48 - Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice civile, di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Art. 49 - Procedure di applicabilità per tutte le tipologie di apprendistato

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all' Organismo Partecipativo Nazionale costituito tra le Parti stipulanti.

CAPO V - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 50 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue.

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 51 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

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

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui alla lettera a) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale l'Azienda informerà il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 52 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere trasmessi alla Commissione del mercato del lavoro costituita presso l'En.Bi.M.S ovvero nelle more della costituzione, alle Parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L.

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 153, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 153.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 150, secondo le modalità previste dall'art. 154, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 153.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 153, e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 153.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 153, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 53 - Clausole elastiche

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

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente

concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere trasmessi alla Commissione del mercato del lavoro costituita presso l'En.Bi.M.S, ovvero nelle more della costituzione alle Parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L. per ricevere il parere di conformità necessario per l'attivazione di tale forma di flessibilità che in caso di reiezione, non potrà essere utilizzata dall'azienda richiedente.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 150 del presente C.C.N.L.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 54 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015.

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

- 1) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dal successivo articolo 94 per il personale a tempo pieno;
- 2) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- 3) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

Art. 55 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

Art. 56 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale orizzontale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto; tale principio di riproporzionamento nel part time verticale verrà attuato per i vari istituti contrattuali, in base al criterio dell'effettiva presenza lavorativa del lavoratore, avuto riguardo alla prestazione concordata tra le Parti, nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

Art. 57 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 56 (*Criterio di proporzionalità*), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 135 (*Quota giornaliera per malattia ed infortunio*).

Art. 58 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 153.

Art. 59 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 114 (*Ferie*), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 60 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 151 (*Retribuzione mensile*), in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 110 (*Festività*), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai

lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all' art. 152 (*Quota giornaliera*).

Art. 61 - Mensilità supplementare

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 56.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 150, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 62 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Art. 63 - Periodo di comporto per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 56 (*Criterio di proporzionalità*) si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art. 131 (*Periodo di comporto malattia ed infortunio*), del presente contratto e pertanto il comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 64 - Rinvio alla legge

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

CAPO VI - SOMMINISTRAZIONE

Art. 65 – Somministrazione di Lavoro

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

Art. 66 - Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

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

Art. 67 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2° comma dell'art.31 del D.Lgs. 81/2015, convengono che, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 35 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato a livello aziendale in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 e del 49% a livello di ogni unità produttiva. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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

Art. 68 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 2° comma dell'art.31 del D.Lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

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

CAPO VII – SMART WORKING

Art. 69 - Lavoro agile (Smart working)

Le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente C.C.N.L., il sistema di smart working aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale.

Le Parti individuano lo smart working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

Il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart working.

La flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente.

Inoltre, nell'interesse della collettività, con la previsione della prestazione lavorativa in modalità smart working, le Parti intendono dare un loro contributo volto alla diminuzione di emissioni di agenti inquinanti, impiegando delle risorse rispettose della sostenibilità ambientale, che a seguito della riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli privati utilizzati per gli spostamenti casa-lavoro, porteranno ad una migliore vivibilità dei centri urbani.

Le Parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente C.C.N.L., non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Principi generali

A partire dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato o determinato.

Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora;
- da altro luogo scelto dal lavoratore, in conformità a quanto disposto dal successivo punto 6 e da quanto previsto in materia dal titolo "Salute e sicurezza sul lavoro".

L'adesione allo smart-working potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro. Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'accordo individuale sullo smart working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

1. la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
2. l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
3. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
4. gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi e dai Regolamenti aziendali;
5. gli strumenti di lavoro informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente C.C.N.L. e dai Regolamenti e disposizioni aziendali;
6. i tempi di riposo e di disconnessione del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione stessa;
7. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
8. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
9. le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

L'accordo sarà oggetto di comunicazione obbligatoria a norma di legge e comunque a tutti gli organismi competenti, come disposto da normativa vigente in materia; la comunicazione dovrà indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'En.Bi.M.S ovvero nelle more della costituzione, alle Parti sottoscrittrici.

Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 94 del presente C.C.N.L.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra dipendente e Azienda, ovvero con il diretto responsabile, tenuto conto delle esigenze della lavoratrice/del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuta/o ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e l'Azienda ovvero con il diretto responsabile.

Il numero delle giornate in smart working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore.

Lo smart working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno ferialmente compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatte salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicinata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolari esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti.

Recesso

L'accordo individuale sullo smart working potrà essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del Datore di lavoro non potrà essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Inoltre, il Datore di Lavoro e la Lavoratrice/il Lavoratore potranno recedere in forma scritta dell'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart working;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda.

Strumenti informatici

Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà di norma gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, software VPN, software Lync o Skype for business, licenze software, e smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati tramite la telefonia cellulare), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working.

La lavoratrice/il lavoratore utilizzeranno gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/il lavoratore sono tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, la lavoratrice/il lavoratore concorderanno con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

Prima dell'inizio dello smart working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs.9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dal Titolo IV, Capo XIX (Doveri del personale e norme disciplinari) del presente C.C.N.L.

La lavoratrice/il lavoratore che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La lavoratrice/il lavoratore hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, della legge n.81/2017 e del Protocollo Min. Lav. del 07-12-2021, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L. La lavoratrice/il lavoratore in smart working ha diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale,

I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

Alla lavoratrice/al lavoratore in smart working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, ferma restando la possibilità di poterli esercitare anche in presenza, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto Formazione, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.

La lavoratrice/il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Annualmente verrà fornito da parte dell'En.Bi.M.S alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello smart working.

Nota a verbale

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

CAPO VIII - LAVORO INTERMITTENTE

Art. 70 - Contratto di lavoro intermittente - Definizione

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Art. 71 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per:

- esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
- prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti al secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale.

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

Per lo specifico settore disciplinato dal presente C.C.N.L., il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari.

Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

CAPO IX - CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE

Art. 72 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Le Parti a prescindere dalla circostanza che il contratto sia a tempo determinato o indeterminato, in sede di assunzione, dovranno prevedere nel Contratto Individuale di Lavoro:

- la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- l'eventuale necessità di svolgere, come condizione essenziale di avvio del rapporto di lavoro, l'attività di formazione obbligatoria;
- l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà "nel lavoro";
- l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.

Art. 73 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° -qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione professionale pregressa / esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per 18 mesi, 1(un) livello d'inquadramento inferiore rispetto a quello previsto per la qualifica oggetto della prestazione lavorativa, così come disciplinata dalla classificazione del personale del presente C.C.N.L.

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

Il medesimo inquadramento di primo ingresso è consentito anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili per la durata di 36 mesi ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati per le varie disposizioni dal presente C.C.N.L.

Art. 74 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora il lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi sei mesi, 2(due) livelli d'inquadramento inferiori rispetto a quello previsto per la qualifica oggetto della prestazione lavorativa e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1(un) livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

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

Art. 75 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati ai Fondi Interprofessionali, laddove prevista e regolamentata dagli specifici Avvisi.

Art. 76 – Requisiti per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sulla occupazione, in vista di un suo consolidamento in occasione del rinnovo del presente C.C.N.L..

In caso di mancata previsione delle Condizioni d'Ingresso di cui all'art. 72 in sede di assunzione, il Lavoratore, dal primo giorno di lavoro, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate.

TITOLO II - CATEGORIA QUADRO

Art. 77 – Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali. Sono pertanto personalmente responsabili degli atti e documenti che firmano.

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, composte da un organico di almeno 40 dipendenti dei quali 5 a riporto diretto o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Profili esemplificativi:

- Direttore di funzione o filiale con autonomia gestionale;
- Direttore dell'area tecnico commerciale;
- Direttore dell'area tecnico ambientale;
- Direttore dell'area risorse umane;
- Direttore dell'area amministrazione e finanza;
- Direttore di stabilimento o impianto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 78 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Art. 79 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 80 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 81 – Orario

Al personale appartenente alla categoria dei quadri che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.150, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 150, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.149 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Art. 82 - Trasferimento dei quadri

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 126 (*Trasferimenti*) e 127 (*Disposizioni per i trasferimenti*) il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art 125, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Art. 83 - Indennità di funzione

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 200,00 lordi - per 13 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione relativa al presente C.C.N.L.

Art. 84 - Investimenti formativi

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale. Le Parti convengono di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali attraverso l'Ente bilaterale.

TITOLO III - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE

Art. 85 - Classificazione del personale

Le Parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare e definire quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente C.C.N.L., sia con riferimento al personale non viaggiante, sia con riferimento al personale viaggiante.

Primo livello

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri oppure al di sotto dei limiti dimensionali indicati nel precedente livello, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Profili esemplificativi:

- Capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti;
- Responsabile Ufficio Ambiente Qualità e Sicurezza;
- Responsabile Ufficio Trasporti;
- Responsabile IT;
- Responsabile Ufficio del Personale;
- Responsabile Ufficio Amministrazione;
- Responsabile Marketing;
- Responsabile Ufficio Gare;
- Responsabili di filiale e/o impianto di trattamento;
- Responsabili di Funzione o Filiale con autonomia gestionale;
- Responsabile di Commessa o Appalto;
- Responsabile Tecnico Manutenzione e Sviluppo;
- Responsabile Tecnico commerciale;
- Responsabile Tecnico Ambientale;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo Livello

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

Profili esemplificativi:

- Coordinatore di Produzione;
- Coordinatore di officina di manutenzione;
- Tecnico Commerciale con buona autonomia di gestione;
- Amministratore di sistema;
- Coordinatore Ufficio del Personale;
- Coordinatore Ufficio contabilità;
- Coordinatore Ufficio Gare;
- Segretari/assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- Coordinatore delle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- Analista/programmatore specializzato;
- Specialista di controllo della qualità e sicurezza;
- Coordinatore CED in unità articolate;
- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo Livello

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

Profili esemplificativi:

- Operai;
- Operaio specializzato in manutenzioni meccaniche e/o metallurgiche;
- Capisquadra di non meno di 5 operai;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;
- Impiegati;
- Tecnico Commerciale con mansioni d'ordine;
- Tecnico di Cantiere;
- Impiegato di concetto al servizio prevenzione e protezione (ASPP);
- Impiegato di concetto al campionamento e analisi;
- Impiegato di concetto in Gare e Appalti;
- Impiegato di concetto alla verifica e al controllo della documentazione ambientale;
- Impiegato di concetto ufficio trasporti;
- Impiegato di concetto in contabilità generale;
- Impiegato di concetto controllo gestione commesse;
- Impiegato di concetto Ufficio del Personale;
- Impiegato di concetto di Segreteria e Affari generali;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto Livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia nell'esecuzione del lavoro e con variabilità delle condizioni operative ed adattamento delle procedure.

Profili esemplificativi:

Operai

- Capisquadra;

- Addetto alle bonifiche ambientali;
- Operaio Specializzato;
- Addetti impianto con responsabilità di sistemazione e registrazione e/o del carico e scarico dei materiali, sempre che non compiano prevalentemente mansioni manuali e che opera con ausilio di supporti informatici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Impiegati

- Addetto alla pesatura;
- Addetto all'inserimento e registrazione dei documenti amministrativi contabili e/o ambientali;
- Addetto alla fatturazione;
- Addetti ai campionamenti e alle analisi merceologiche;
- Addetto Contabilità;
- Addetto controllo gestione commesse;
- Addetto Ufficio del Personale;
- Addetto Gare e Appalti;
- Addetti alla gestione di: contabilità generale; controllo gestione commesse; stipendi e paghe;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Profili esemplificativi:

Operai

- Conducenti di carrelli elevatori, macchine d'opera e altre attrezzature;
- Operaio qualificato nella raccolta di materiali da avviare a recupero/riciclo;
- Operatore qualificato alla selezione e cernita, effettuata manualmente o con l'ausilio di mezzi meccanici, negli impianti di valorizzazione materiali, produzione di materie prime secondarie/End of waste e scarti non riciclabili;
- Lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- Addetto al comando degli impianti automatici e semiautomatici;
- Aiuto magazziniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Impiegati

- Aiuto contabile d'ordine;
- Impiegato alla segreteria;
- Impiegato amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare, appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

Profili esemplificativi:

Operai

- Addetto al controllo delle entrate e delle uscite pedonali e carrabili dell'impianto;
- Addetto alla movimentazione manuale dei carichi;

CCNL per i dipendenti del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di materie prime secondarie- end of waste - ANPIT, UNIRIMA, ATECA, CISAL TERZIARIO, -FIADEL CISAL e CISAL

- Operatore addetto alla selezione e cernita, effettuata manualmente o con l'ausilio di mezzi meccanici, negli impianti di valorizzazione materiali, produzione di materie prime secondarie/End of waste e scarti non riciclabili;
- Addetto ai lavori di pulizia con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Impiegati fino a due anni dall'assunzione

- Centralinista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare, appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

Profili esemplificativi:

Operai

- Operatore addetto alla selezione e cernita, effettuata anche manualmente, negli impianti;
- Addetto ai lavori di pulizia;
- Personale di custodia;
- Operaio comune;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Indennità personale non viaggiante

L'indennità per delega di funzione in materia di ambiente e gestione rifiuti (come da sentenza della Corte di Cassazione n. 6441/2000 e 8275/2010) e di incarico di Responsabile Tecnico Albo Nazionale Gestori Ambientali sarà lasciato alla contrattazione aziendale.

Classificazione personale viaggiante

Appartiene alla presente aerea il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi specifica professionalità come di seguito strutturati:

- **Operai Specializzati Area Professionale A**
Conducenti di veicoli dotati di apparecchio cronotachigrafo per i quali è previsto il possesso di patente E e delle rispettive abilitazioni, che svolgono attività di trasporto ed operazioni accessorie.
- **Operai Specializzati Area Professionale B**
Conducenti che utilizzano autocarri dotati di apparato cronotachigrafo per i quali è previsto il possesso della patente C, che svolgono attività di trasporto ed operazioni accessorie.
- **Operai Specializzati Area Professionale C**
Conducenti che utilizzano veicoli non dotati di apparato cronotachigrafo per i quali è previsto il possesso della patente B, che svolgono attività di trasporto ed operazioni accessorie.

CAPO II - ASSUNZIONE

Art. 86 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ai sensi dell'art.1 del D.lgs.152/1997, come modificato dal D.lgs 104/2022, il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore con atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti contrattuali, ivi compresa quella dei co-datori di lavoro nel caso di distacco del lavoratore tra imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, anche con l'integrazione delle caratteristiche o la descrizione dell'attività lavorativa;
- g) l'importo iniziale del trattamento economico e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di corresponsione della retribuzione;
- h) la durata del congedo per ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie, nonché la durata degli altri congedi retribuiti;
- i) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- j) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- k) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- l) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso, in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.

Art. 87 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento
- c) frequentati;
- d) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- e) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- f) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- g) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel
- j) periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- k) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione, ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11/11/1983, n. 638;
- l) documentazione comprovante le abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o
- m) funzioni connesse al livello di inquadramento;
- n) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 88 - Periodo di prova

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

- | | | |
|---------------------------|----|--------|
| – Quadri e Primo Livello | 6 | mesi |
| – Secondo e Terzo Livello | 80 | giorni |
| – Quarto e Quinto Livello | 75 | giorni |
| – Sesto Livello | 60 | giorni |
| – Settimo Livello | 45 | giorni |

Il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

CAPO III - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 89 - Mansioni del lavoratore

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

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

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

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

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del Codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo:

- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 7° e 6° livello;
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 5° e 4° livello e per mansioni relative al personale viaggiante;
- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 3° e 2° livello;
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello;
- salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Art. 90 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 91 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO IV - SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 92 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi per tutto il personale dipendente ivi compreso quello viaggiante non discontinuo.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero ivi compresa la pausa pranzo.

Per il personale viaggiante con mansioni discontinue si rimanda all'articolo 102.

Art. 93 - Riposo giornaliero

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

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

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

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art 94 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, commi 3° e 4° c. del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse.
- necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Art. 95 – Flessibilità dell'orario 1° Tipo

Fatto salvo l'eventuale confronto in materia di orario di lavoro per il personale non viaggiante o viaggiante non viaggiante previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 5 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 107 e nei limiti previsti dall'106 del presente C.C.N.L.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 96 – Flessibilità dell'orario 2° Tipo

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 94 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane. In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'En.Bi.M.S, alle parti sottoscrittrici, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art. 113, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 97 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 95 e 96, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 98 del presente C.C.N.L.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alla O.S. territoriale. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'En.Bi.M.S ovvero nelle more della costituzione, alle parti sottoscrittrici. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 97 e 98 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 98 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 95 e 96, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Art. 99 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. 97 e 98, potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 107 (*Maggiorazione lavoro straordinario*).

Art. 100 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede; in alternativa l'orario di lavoro terminerà, in caso di specifica esigenza aziendale, presso la sede ove sarà comandato di prestare la propria attività lavorativa, ovvero cesserà all'effettivo rientro in azienda.

A livello aziendale potranno essere definite ulteriori modalità operative anche avuto riguardo della gestione dei mezzi di locomozione aziendali connessi all'attività prestata fuori sede

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 125 (*Rimborso spese e Indennità equivalenti*).

Art. 101 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Le aziende dovranno comunicare a tutti i dipendenti interessati l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

Art. 102 - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti identificati come personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue è di 47 ore ed è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana, conguagliabile nell'arco di 4 settimane.

L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti.

Tutte le ore prestate oltre il limite delle 47 ore settimanali, saranno retribuite con le maggiorazioni per il lavoro straordinario, ferma restando la specifica disciplina relativa alla flessibilità oraria.

Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare si intendono per operazioni di autotrasporto: la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo e ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento C.E. 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 234/07, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore viaggiante ha diritto alla sola indennità di trasferta con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.

Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore viaggiante, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, quali le soste di attesa in accesso a impianti o zone di carico e scarico non aziendali, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

- a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 234/2007.

I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfaitizzazione di seguito disciplinati.

Le norme previste dal Regolamento C.E. 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

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

Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla propria sede di lavoro o fuori dalla residenza del lavoratore.

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:

- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'art. 8 del D.Lgs. 234/07 e dalle registrazioni del tachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
- b) secondo quanto previsto da:
 - Accordi aziendali o di Regolamenti aziendali in casi di assenza di R.S.A. per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi o dei regolamenti aziendali, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 19.11.2007 n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:
 1. l'impresa rimetta al lavoratore viaggiante l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;
 2. le Parti, determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.

Art. 103 - Lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 104 - Disposizioni per i lavoratori in reperibilità

Ad eccezione del personale viaggiante di cui all'art. 102 del presente C.C.N.L. che non sia impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture.

Il servizio di reperibilità sopperisce ad esigenze non prevedibili, allo scopo di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti.

I turni di reperibilità sono definiti secondo una normale programmazione mensile o plurimensile; in tale programmazione i lavoratori in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, che non possono rifiutarsi salvo giustificati motivi, sono inseriti con preavviso di 7 giorni, salvo eventuali sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni stessi.

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione ai superiori diretti per permettere l'eventuale sostituzione. Nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.

L'obbligo della reperibilità, di cui al punto precedente, consiste nell'impegno da parte del lavoratore di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro al fine di essere in grado di raggiungere la località di intervento secondo le modalità definite al punto successivo.

In caso di chiamata in servizio il lavoratore è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in modo da raggiungere la sede di lavoro in un tempo congruo (di norma entro un'ora dalla chiamata, salvo diversa pattuizione).

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità viene riconosciuto al lavoratore interessato un specifico compenso lordo giornaliero pari a € 7,00. Tale trattamento è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (dalle ore 00.00 alle ore 24.00).

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno conteggiate come lavoro straordinario solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti dovuti in relazione all'effettuazione di tale servizio sono esclusi dalla base di computo del TFR e non sono utili ai fini degli istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale o contrattuale.

Art. 105 - Riposo giornaliero adeguata protezione - permessi aggiuntivi

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 104 del presente C.C.N.L., le Parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24. In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero, fermo restando il diritto ad almeno 8 ore di riposo, da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

A livello aziendale potranno comunque essere sempre individuate diverse modalità di recupero.

CAPO II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 106 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 280 ore annue, sia per il personale non viaggiante, sia per il personale viaggiante. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento.

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi dell'art. 5, comma 4 D.lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
- d) punte di più intensa attività;
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti con riferimento ai contenuti disciplinati dall'art. 5 del d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 107 - Maggiorazione lavoro straordinario

Straordinario Diurno

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario per il personale non viaggiante, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art.92 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.150 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 50^a ora settimanale 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 50^a ora settimanale.

Tali ore di straordinario così maggiorate saranno, quindi, trattate come di seguito:

- 50% liquidate nel primo cedolino utile (mese di prestazione o successivo a seconda dell'uso aziendale)
- 50% recuperate in riposi compensativi attraverso il meccanismo della Banca Ore, vedi articolo seguente.

Straordinario domenicale e festivo

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149.

Straordinario notturno

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149.

Straordinario Lavoratori mobili o discontinui

Per il personale viaggiante discontinuo di cui all'art. 102 le ore di lavoro straordinario diurno verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art.150 e con la seguente maggiorazione:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Per tale personale le ore di lavoro straordinario domenicale e festivo verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 150 con la maggiorazione del 35%.

Per tale personale le ore di lavoro straordinario notturno verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 150 con la maggiorazione del 50%.

Tali ore di straordinario così maggiorate saranno, quindi, trattate come di seguito:

- 50% liquidate nel primo cedolino utile (mese di prestazione o successivo a seconda dell'uso aziendale);

- 50% recuperate in riposi compensativi attraverso il meccanismo della Banca Ore, vedi articolo dedicato.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 108 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22,00 alle ore 5,00 del mattino, verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 maggiorata del 15% per almeno 2 ore consecutive per turno, eventuali diverse misure saranno oggetto di confronto e di contrattazione a livello aziendale.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

CAPO III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 109 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Ai sensi dell'art. 9 D.lgs. n. 66/2003, comma 2, lett. d) ai lavoratori che godono, in modo strutturale, del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 151 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

Art. 110 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 1° maggio – Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 4 ottobre – San Francesco di Assisi.

Festività infrasettimanali

- il 1° giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione;
- il 1° novembre - Ognissanti;
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - Natale;
- il 26 dicembre - S. Stefano;
- la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 111 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 110, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 111, di questo stesso contratto.

Art. 112 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 149 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 113 - Permessi retribuiti

32 ore anno di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruite dai lavoratori. Le festività sono le seguenti:

- San Giuseppe
- Ascensione
- Corpus Domini
- Santi Pietro e Paolo.

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

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 150 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

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

CAPO IV - FERIE

Art. 114 – Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 150.

Normativa per cessazione rapporto

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

Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Il diritto irrinunciabile del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è previsto direttamente dall'art. 36 della Costituzione, il quale altresì aggiunge che questi “non può rinunciarvi”.

Si fa inoltre presente che il potere di stabilire quando il dipendente può assentarsi spetta al datore di lavoro, il quale tuttavia, oltre che delle esigenze dell'impresa, deve tener conto degli interessi del lavoratore.

Pertanto, il dipendente può essere collocato in congedo anche d'ufficio, essendo il congedo ordinario finalizzato al recupero psico-fisico del lavoratore e quindi, indirettamente, anche a un miglioramento complessivo delle sue prestazioni lavorative (recupero delle energie).

CAPO V – CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, ASPETTATIVA

Art. 115 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 113 (*Permessi retribuiti*) ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

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

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

Art. 116 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti

dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

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

Art. 117 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

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

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art.113 (Permessi retribuiti).

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

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap all'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 118 - Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

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

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui all'art. 238. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 119 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

Art. 120 - Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 10.

Art. 121 - Aspettativa per tossicodipendenza

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 122 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalle vigenti norme di legge.

Art. 123 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

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

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri anti-violenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il

periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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

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

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

Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

CAPO VI - RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 124 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 149 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 .

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

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

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

CAPO VII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 125 - Rimborso spese e Indennità equivalenti. Missioni e trasferte

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione o trasferta temporanea fuori dalla propria residenza.

1. Ai lavoratori in missione di servizio, l'azienda corrisponderà:
 - a. il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
 - b. il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi:

	Importi in Euro
1 - prima colazione	3,50
2 - pranzo	25,00
3 - cena	30,00
4 - pernottamento	65,00

- c. il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.
2. Per le missioni di durata superiore a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.
3. Il personale viaggiante, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

Le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1. per i servizi in territorio nazionale

	Importi in euro
Da 6 a 12 ore	20,00
Superiore alle 12 ore	30,00

2. per i servizi in territorio estero

	Importi in euro
Da 6 a 12 ore	30,00
Superiore alle 12 ore	40,00

3. Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero.
4. L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale. Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali.
5. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.
6. Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.
7. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 5,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui al precedente Capo III.

Art. 126 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a. al lavoratore/trice che non sia capofamiglia:
 1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 128 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b. al lavoratore/trice che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

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

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

Art. 127 – Disposizioni per i trasferimenti

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

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

CAPO VIII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 128 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 129 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 131, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal Capo XIX del C.C.N.L..

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal Capo XIX del C.C.N.L..

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal Capo XIX del C.C.N.L..

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha, inoltre, la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Come indicato dall'INPS il lavoratore deve sottoporsi nello stesso giorno di malattia a visita medica per il rilascio del certificato, dato che lo stesso Istituto riconosce come primo giorno di malattia quello coincidente con il giorno di rilascio del certificato (se il medico curante non fosse disponibile si deve ricorrere alla guardia medica).

Art. 130 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 179 e 185 e segg.

Art. 131 - Periodo di comportamento malattia ed infortunio

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comportamento pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 189 e 192.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 132 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, ad un trattamento economico composto da un'indennità corrisposta dall'INPS (a secondo dell'inquadramento contributivo aziendale) e/o da un'integrazione a carico del datore di lavoro, secondo le modalità e i limiti di seguito stabiliti:

A) Periodo di carenza (1° - 3° giorno di malattia)

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 131 (*Periodo di comportamento malattia e infortunio*), il periodo di carenza, non coperto da indennità INPS, sarà determinato da un'integrazione a carico del datore di lavoro così determinata:

Numero dell'evento di malattia nell'anno di calendario	Integrazione a carico del datore di lavoro (1°-3° giorno)
1° evento	100% della retribuzione giornaliera
2° evento	100% della retribuzione giornaliera
3° evento	66% della retribuzione giornaliera
4° evento	50% della retribuzione giornaliera
Dal 5° evento in poi	Nessuna integrazione

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

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

B) Dal 4° giorno di malattia in poi

A decorrere dal quarto giorno, l'indennità corrisposta dall'INPS, anticipata dal datore di lavoro e conguagliata secondo la normativa vigente, è integrata dal datore di lavoro al fine di assicurare i seguenti trattamenti complessivi:

Periodo di malattia	Indennità INPS	Integrazione a carico del datore di lavoro	Totale spettante al lavoratore
Dal 4° al 20° giorno	50% della retribuzione giornaliera	Integrazione fino al raggiungimento del 75% della retribuzione giornaliera	75% della retribuzione giornaliera
Dal 21° giorno in poi	66,66% (due terzi) della retribuzione giornaliera	Integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera	100% della retribuzione giornaliera

La prosecuzione della stessa malattia senza soluzione di continuità e la ricaduta nella medesima patologia sono considerate un unico evento morboso.

C) Definizione di retribuzione giornaliera

Ai fini del presente articolo, per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto, come definita dall'art. 150 del presente contratto.

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

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui al successivo art. 133 (*Infortunio*) né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Art. 133 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme di cui all'art. 131 (*Periodo di comportamento malattia e infortuni*).

Art. 134 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 152, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL del 100% della retribuzione giornaliera.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 135 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Art. 136 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

Art. 137 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dall'art. 131 (*Periodo di comporta malattia e infortuni*) del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a./r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 131; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 138 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO IX - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 139 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 140 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d. nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

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

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di nove mesi di cui almeno 6

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

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 141 - Permessi per assistenza al bambino

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

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

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

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

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

Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 142 - Normativa

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

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

Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.

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

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di risoluzione con preavviso secondo le modalità previste dall'art. 194. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

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

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

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 150.

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

CAPO X - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 143 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 150, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO XI - ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 144 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 185, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 145 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

CAPO XII - SCATTI D'ANZIANITÀ

Art. 146 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a 8 scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Euro
Quadri	€ 35,00
I	€ 30,00
II	€ 28,00
III	€ 26,00
IV	€ 25,00
V	€ 24,00
VI	€ 22,00
VII	€ 20,00

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Art. 147 Parità retributiva

Ai sensi e per l'art.28 comma 1 del Codice della pari opportunità, il quale intende vietare "*qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale*" nonché dell'art.29 che stigmatizza "*qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera*", le parti contrattuali ribadiscono il mutuo impegno al fine di tutelare la parità retributiva vuoi in riferimento ai differenziali discriminatori relativi ad attività lavorative di pari valore, vuoi in senso dinamico, attraverso la tutela dei percorsi di crescita professionale. Tale intento viene realizzato monitorando costantemente i dati statistici relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera nonché ai licenziamenti.

CAPO XIII - CONTROLLI A DISTANZA

Art. 148 - Controlli a distanza

È vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può essere ammessa nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S firmataria del presente C.C.N.L.

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), dispositivi geolocalizzazione mezzi e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa può essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro, ovvero globalmente per la totalità degli stessi.

Le parti convengono altresì che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare nei mezzi aziendali non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti, ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.

A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della Legge 300/1970 e della disciplina dettata dalla Legge 675/1996 e seguenti circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari, i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale e senza accordo sindacale.

CAPO XIV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 149 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- 1) minimo tabellare in relazione al livello spettante;
- 2) eventuali aumenti periodici di anzianità;
- 3) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- 4) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello ove previsti.

Art. 150 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 149 (*Normale retribuzione*) nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 151 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 152 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 135 (*Quota giornaliera per malattia e infortunio*).

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 153 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionali: 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali.

Art. 154 - Retribuzione nazionale conglobata lorda

Tabelle Retributive Mensili			
Personale Non Viaggiante			
Livello	Paga Base	Indennità Funzione	Totale
Quadro	2.587,17 €	200,00 €	2.787,17 €
1°	2.443,45 €	- €	2.443,45 €
2°	2.254,11 €	- €	2.254,11 €
3°	1.978,58 €	- €	1.978,58 €
4°	1.814,53 €	- €	1.814,53 €
5°	1.688,26 €	- €	1.688,26 €
6°	1.567,28 €	- €	1.567,28 €
7°	1.412,00 €	- €	1.412,00 €
Personale Viaggiante			
Livello	Paga Base	Indennità Funzione	Totale
A	2.072,34 €	- €	2.072,34 €
B	1.994,52 €	- €	1.994,52 €
C	1.928,35 €	- €	1.928,35 €

Tabelle Retributive Mensili						
Personale Non Viaggiante						
Livello	Paga Base	Indennità Funzione	Totale	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2028
Quadro	2.587,17 €	200,00 €	2.787,17 €	2.787,17 €	2.870,79 €	2.954,40 €
1°	2.443,45 €	- €	2.443,45 €	2.443,45 €	2.516,75 €	2.590,06 €
2°	2.254,11 €	- €	2.254,11 €	2.254,11 €	2.321,73 €	2.389,36 €
3°	1.978,58 €	- €	1.978,58 €	1.978,58 €	2.037,94 €	2.097,29 €
4°	1.814,53 €	- €	1.814,53 €	1.814,53 €	1.868,97 €	1.923,40 €
5°	1.688,26 €	- €	1.688,26 €	1.688,26 €	1.738,91 €	1.789,56 €
6°	1.567,28 €	- €	1.567,28 €	1.567,28 €	1.614,30 €	1.661,32 €
7°	1.412,00 €	- €	1.412,00 €	1.412,00 €	1.454,36 €	1.496,72 €
Personale Viaggiante						
Livello	Paga Base	Indennità Funzione	Totale			
A	2.072,34 €	- €	2.072,34 €	2.072,34 €	2.134,51 €	2.196,68 €
B	1.994,52 €	- €	1.994,52 €	1.994,52 €	2.054,36 €	2.114,19 €
C	1.928,35 €	- €	1.928,35 €	1.928,35 €	1.986,20 €	2.044,05 €

Art 155 - Welfare

A decorrere dal mese di gennaio 2026, ovvero dalla data di applicazione del C.C.N.L., le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di “welfare”, elencati in via esemplificativa e non esaustiva in calce al presente articolo, dei valori annui riportati in base alla tabella sotto indicata, erogati mensilmente per la tutta la vigenza del presente C.C.N.L., da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

Livello	Euro
Quadri	€ 1.350,00
I	€ 1.350,00
II	€ 1.200,00
III	€ 1.050,00
IV	€ 950,00
V	€ 900,00
VI	€ 850,00
VII	€ 850,00
A	€ 950,00
B	€ 900,00
C	€ 850,00

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 ottobre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 9 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre); per tali lavoratori le quote annue di welfare saranno rese disponibili con criteri di proporzionalità.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori sono riproporzionati per i lavoratori part-time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A.– laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le Parti sottoscrittrici per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., convengono di conferire all'En.Bi.M.S la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente C.C.N.L.

A tal uopo l'En.Bi.M.S o le Parti contraenti al fine del corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare, procederanno ad individuare, attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo di previdenza complementare individuato dalle Parti secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al sistema di Assistenza Sanitaria di cui al precedente articolo, secondo direttive e linee operative successivamente definite.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2026, le Parti stipulanti, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti degli aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina.

In sede nazionale le Parti stesse valuteranno altresì l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Strumenti di “Welfare” - esemplificazioni

- opere e servizi per finalità sociali
- riferimento normativo: TUIR vigente
- regime fiscale e contributivo: non soggetti
- soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro)
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione
- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)- Servizi di orientamento allo studio

Ricreazione	<ul style="list-style-type: none"> - Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, ... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Check-up medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	<ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- Riferimento normativo: TUIR vigente
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati. In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche

	<ul style="list-style-type: none"> - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	<ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	<ul style="list-style-type: none"> - Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti <ul style="list-style-type: none"> - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua è richiesta certificazione medica) 	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Riferimento normativo: quanto previsto da TUIR vigente
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a quanto previsto dalla normativa vigente;

Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

Soggetti beneficiari: dipendenti.

Modalità di erogazione:

- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi.

Esemplificazioni:

- buoni spesa per generi alimentari;
- buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico);
- buoni spesa per acquisti vari;
- buoni carburante;
- ricariche telefoniche;
- servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro;
- riferimento normativo: del T.U.I.R. vigente.

Regime fiscale e contributivo: non soggetti

Soggetti beneficiari: dipendenti

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Dichiarazione a verbale

- **Le Parti convengono che gli importi economici in materia di welfare sono stati concordati in ragione della vigente normativa, avuto particolare riguardo ai costi relativi al regime specifico del welfare.**
- **In caso pertanto di modifica legislativa che intervenga durante la vigenza del C.C.N.L. e determini un incremento di costi a carico delle imprese, le Parti s'incontreranno con carattere d'urgenza per individuare modifiche contrattuali atte a neutralizzare l'incremento determinato. Nelle more del confronto tra le Parti, gli effetti applicativi dell'articolo sul welfare rimarranno sospesi.**

Art. 156 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

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

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

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

Art. 157 - Indennità di cassa e maneggio denaro

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio del lavoratore.

Le somme anticipate dalle aziende ai lavoratori in trasferta a titolo di fondo spese non sono da considerarsi come retribuzione a nessun effetto contrattuale e legale, ma hanno natura meramente restitutoria delle spese che il lavoratore dovrà sostenere per conto dell'azienda durante la trasferta. Tali somme dovranno essere rendicontate dal lavoratore al termine della trasferta e le eventuali eccedenze non utilizzate dovranno essere restituite.

Art. 158 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

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

Art. 159 - Provvigioni

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dal presente contratto.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

CAPO XV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 160 - Tredicesima mensilità

Entro la Vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (vedi Capo XIV).

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

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

CAPO XVI - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 161 - Ritiro patente/carta conducente

L'autista al quale dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

2. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda potrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

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

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia sostenuto costi per il conseguimento delle patenti di guida ai fini lavorativi o costi per l'abilitazione alla conduzione di mezzi d'opera, tratterà il rimborso di tali costi dalle competenze di fine rapporto del lavoratore che dovesse dimettersi entro tre anni dal conseguimento delle stesse.

Art. 162 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 163 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento fino al giudicato definitivo.

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

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

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

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO XVII - INDUMENTI DI LAVORO

Art. 164 - Indumenti di lavoro

Le aziende, oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni, forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale non viaggiante operaio e personale viaggiante, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

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

CAPO XVIII – APPALTI

Art. 165 - Appalti

Le aziende committenti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed

antifortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Art. 166 - Cambio di appalto: procedibilità in presenza di clausola sociale

In occasione di cambio di appalto, l'azienda subentrante, ove non sia in grado di gestire l'appalto con il personale già in forza, prima di assumere nuovo personale, dovrà proporre al personale ivi impiegato dall'Azienda Uscente il passaggio alle proprie dipendenze, secondo quanto stabilito nel presente Titolo.

I lavoratori interessati dalla presente clausola sociale sono quelli con anzianità di servizio all'interno dello specifico appalto di almeno 6 (sei) mesi e che siano stati adibiti in via esclusiva all'appalto oggetto di passaggio.

La "clausola sociale" dovrà essere temperata con le esigenze organizzative, produttive ed economiche dell'Azienda Subentrante, anche con riferimento al tipo di appalto aggiudicato. Detta clausola non si applica pertanto quando l'azienda subentrante:

- a) abbia personale in esubero "vacante", non espressamente assegnato ad altro appalto e, quindi, da ricollocare nel rispetto dell'obbligo di repêchage;
- b) oppure, abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, abbia una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale;
- c) oppure, nei casi di riduzione o modifica del servizio appaltato con modificazione dei termini contrattuali.

La stessa clausola non trova applicazione inoltre:

- d) qualora l'appalto aggiudicato presenti volumi di servizi diversi ed inferiori rispetto a quelli originariamente previsti dall'appaltatore e gestiti dall'Uscente, tali per cui l'appalto potrà essere svolto impiegando un numero inferiore di ore lavorative, il Subentrante potrà proporre ai lavoratori che passano alle sue dipendenze un contratto con un monte ore inferiore rispetto a quello previsto alle dipendenze dell'Uscente;
- e) qualora non sia possibile il passaggio alle dipendenze della Subentrante di tutti i lavoratori dell'Uscente impegnati sull'appalto, la selezione avverrà sulla base di criteri oggettivi, applicabili in concorrenza tra loro, quali: la particolare esperienza o la specifica competenza professionale nell'esecuzione dei servizi oggetto di appalto, nonché l'anzianità di servizio e i carichi di famiglia.

Quanto sopra verrà supervisionato dalle Parti Sociali nella procedura sindacale di cui ai successivi articoli, nel rispetto della normativa vigente.

In tutti i casi in cui si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano comunque che l'Azienda Subentrante esamini con favore l'assunzione del personale già impiegato nell'Appalto alle condizioni previste nel presente Titolo, con il duplice obiettivo di:

- garantire la continuità e la qualità del servizio;
- salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori che già in esso erano occupati.

Art. 167 - Cambio di appalto: comunicazione dell'Azienda Uscente - avvio della procedura

In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verifichino le condizioni previste al precedente articolo, l'Azienda Uscente, che abbia ricevuto disdetta e che ne abbia l'interesse, normalmente almeno 15 (quindici) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto stesso, dovrà comunicare formalmente al Committente, all'Azienda Subentrante, all'Associazione Datoriale di riferimento e all'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente C.C.N.L. le seguenti informazioni:

- l'elenco, in base alle presenze effettuate, dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati integralmente impiegati direttamente nell'appalto in via esclusiva, precisando sommariamente le loro mansioni ed orari praticati, le anzianità di servizio, eventuali titoli/patenti/abilitazioni richiesti e la formazione obbligatoria espletata dal personale ivi addetto, in particolare in correlazione alle mansioni oggetto di appalto; ciò al fine di favorire la verifica e la selezione da parte dell'Azienda Subentrante del personale presente nell'elenco dei Lavoratori interessati di cui al punto che precede.

Art. 168 - Cambio di appalto: verifiche dell'Azienda Subentrante

L'Azienda Subentrante che ha acquisito l'appalto, ricevuta la comunicazione di cui all'articolo che precede, avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) del medesimo articolo, tutte le ordinarie verifiche preassuntive al fine di valutare la presenza dei requisiti ritenuti necessari per l'esecuzione dell'appalto (formazione idonea, competenze specifiche ecc.) e di formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni offerte che saranno praticate nel rispetto del presente C.C.N.L., ovvero: tipologia contrattuale, mansioni analoghe rispetto a quelle espletate nell'Azienda Uscente, indicazione del C.C.N.L. applicato, il livello d'inquadramento e la retribuzione lorda conformi al presente C.C.N.L., eventuali indennità di mansioni ed altre condizioni particolari ritenute utili.

Il lavoratore potrà sottoscrivere "per accettazione" tali condizioni e, in tal caso cesserà dall'Azienda Uscente, con nuova assunzione nell'Azienda Subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti i reciproci obblighi sul preavviso contrattuale.

Art. 169 - Cambio di appalto: garanzie contrattuali ed incontri sindacali

Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti garanzie:

- l'Azienda Uscente: potrà farsi assistere dall'Associazione Datoriale di riferimento e/o dal Professionista Delegato;
- l'Azienda Subentrante: potrà farsi assistere dall'Associazione Datoriale di riferimento e/o dal Professionista Delegato;
- l'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente C.C.N.L. dalla comunicazione di cessazione dell'appalto di cui all'art.167, potrà promuovere appositi incontri sindacali con le Parti al fine di favorire, per quanto possibile, il mantenimento dell'occupazione, anche occorrendo attraverso specifica Contrattazione di Secondo Livello e/o Accordi Individuali Assistiti;
- il Lavoratore: nello specifico, avrà diritto di far accertare dall'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente C.C.N.L., la rispondenza della proposta di assunzione dell'Azienda Subentrante ai criteri previsti ai precedenti articoli, così come potrà farsi assistere nell'intera fase di passaggio.

Art. 170 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore

In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Azienda Subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa assunzione. Tale rifiuto può risultare da comunicazione espressa del lavoratore o desumersi dall'omesso ed ingiustificato adempimento agli obblighi pre-assuntivi entro l'avvio del servizio aggiudicato o entro il termine prestabilito dalla Subentrante e comunicato al lavoratore.

L'azienda Subentrante, che abbia offerto ad uno – o più – lavoratori dell'azienda cedente il posto di lavoro alle stesse condizioni economiche e normative godute, e riceva un rifiuto rispetto a tale offerta, ne informerà l'azienda cedente per le determinazioni di competenza di quest'ultima.

Art. 171 - Cambio di appalto: condizioni particolari

Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda Subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali previsti da questo C.C.N.L. per i lavoratori dell'Azienda Uscente.

Art. 172 - Cambio di appalto: tempi

Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, sottolineano l'importanza del rispetto dei tempi di preavviso nelle comunicazioni, sia da parte dell'Appaltante verso l'Azienda Uscente, che dell'Azienda Uscente verso la Subentrante, i Lavoratori e le Parti Sociali e l'Azienda Subentrante nelle offerte di assunzione per i lavoratori dipendenti dell'appalto stesso.

Per garantire la certezza dell'esecuzione delle attività ed il corretto avviamento dei Lavoratori, in caso di comunicazione dell'Azienda Uscente inferiore a 10 (dieci) giorni lavorativi, la Subentrante avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante ove non avesse rispettato i termini minimi di preavviso dovuto.

Art. 173 - Cambio di Appalto: tutele ed armonizzazione

Al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, le Parti convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, essendo conformi a consolidati principi giurisprudenziali, siano applicabili a tutte le Aziende, ove compatibili con il C.C.N.L. da loro applicato, permettendo così ai Lavoratori di poter usufruire delle predette regole di cambio appalto.

In caso però di previsioni contrattuali difformi, non "allineabili", sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, le Parti dovranno armonizzare le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo con la diversa disciplina contrattuale applicata dall'altra Azienda, mediante Accordo tra le RSA e i Rappresentanti Datoriali di entrambe le Aziende.

Art. 174 – Cambio di appalto: clausola di territorialità

In caso di cambio di appalto disciplinato dalle presenti regole, il Subentrante è tenuto, ove ciò sia possibile, a garantire ai lavoratori acquisiti dall'Uscente a seguito di passaggio diretto alle proprie dipendenze l'ubicazione della sede di lavoro in luogo geograficamente individuato nell'arco territoriale di 50 Km rispetto alla sede presso cui ha lavorato alle dipendenze dell'Uscente.

Art. 175 - Terziarizzazioni delle attività

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 175 (diritto d'informazione aziendale) che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente la RSA e la O.S. Territoriale al fine di informarla sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al periodo precedente.

Entro tale termine, su richiesta delle RSA e/o dell'ORGANIZZAZIONE SINDACALE, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al primo comma del presente articolo.

Decorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XIX –DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 176 – Diritti del lavoratore dipendente

Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

Diritti del Lavoratore: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 20 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno (circolare, assegno bancario) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Diritti del Lavoratore: precisazione del potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto.

L'Azienda dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.M.S per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o le ferie maturate eccedenti le 160 ore/anno, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Impresa è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 177 – Obblighi del lavoratore

Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente C.C.N.L. e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.

In particolare:

- a. è tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 c.c., con conseguenti obbligo di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio;
- b. ha l'obbligo, pertanto, di non fornire a terze informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal GDPR e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
- c. è tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro.
- d. deve avere cura dei locali dell'azienda e ha l'obbligo di conservare diligentemente gli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli, è tenuto a partecipare, durante l'orario del lavoro, a tutte le attività formative previste sia dalle vigenti disposizioni contrattuali e di legge sia da quelle predisposte direttamente dall'azienda.
- e. deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico;
- f. deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
- g. deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
- h. è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro quando le esigenze di lavoro lo richiedano;

- i. è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista in relazione alle esigenze di servizio;
- j. deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve prontamente comunicarlo al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;
- k. nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.
- l. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione, prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- m. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente C.C.N.L.;
- n. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- o. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- p. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- q. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
 - indirizzo di residenza se diverso da quello risultante dai documenti di assunzione, variazioni della residenza e del domicilio, e/o di posta elettronica personale, se detta sia utilizzata per la trasmissione dei cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
 - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
 - stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la Lavoratrice.
- r. Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza, a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.
- s. Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s'impegna nei confronti dell'Azienda a prestare la propria attività lavorativa in via esclusiva per quest'ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell'Azienda da cui dipende.
- t. Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza.
- u. Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall'Azienda, nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro.
- v. Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze. Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "ritardatario" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".
- w. Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).
- x. Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 178 - Divieti

Salva l'ipotesi di partecipazione del lavoratore ad assemblea ai sensi dell'art. 228 del presente C.C.N.L., al personale è fatto divieto di trattenersi all'interno dei locali aziendali oltre l'orario prescritto o di accedervi nuovamente, in mancanza di ragione di servizio e previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Al lavoratore non è consentito di allontanarsi dai locali aziendali durante l'orario di lavoro se non per ragioni di servizio e previo permesso esplicito del datore di lavoro.

Art. 179 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all' art. 150 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal Capo XIX (*Diritti e doveri del personale e norme disciplinari*).

Art. 180 - Doveri del lavoratore: il rispetto dell'orario di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nel caso di ritardo, il datore di lavoro applicherà una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo, fatta salva la applicazione della sanzione prevista dal Capo XIX (*Diritti e doveri del personale e norme disciplinari*).

Art. 181 - Ulteriori doveri del lavoratore

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo. Tutte le comunicazioni del datore di lavoro verranno effettuate esclusivamente presso l'indirizzo del lavoratore risultante dai documenti di assunzione, ovvero dalla comunicazione del mutamento del proprio domicilio effettuata dal lavoratore stesso ai sensi del presente comma.

Il lavoratore ha altresì il dovere di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno, in quanto rientrante tra le normali attribuzioni di questi e non contrastante con le norme previste all'interno del presente C.C.N.L. e con le leggi vigenti. Tali disposizioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva.

Art. 182 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute Capo XIX, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; con l' affissione delle norme previste al comma che precede, si intende correttamente adempiuto da parte del datore di lavoro l'obbligo previsto dall'articolo 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 183 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, nonché l'eventuale recidiva per infrazioni commesse entro i due anni precedenti la contestazione, nel rispetto dell'art. 7, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" al fine di recuperare i corretti comportamenti: per tale motivo, in generale le sanzioni dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Art. 184 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessario formulare la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere dal suo Delegato Sindacale. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 10 (dieci) giorni di calendario.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (cfr. precedente punto A.), il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili. Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria. I termini per la comminazione dell'eventuale sanzione disciplinare decorreranno, per il datore di lavoro, dal termine di presentazione delle giustificazioni della integrazione, o, in caso di audizione, dall'avvenuto espletamento di tale attività richiesta dal lavoratore.

Art. 185 - Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 30 (trenta) giorni di calendario dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni o dal successivo termine di avvenuta audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (*che non necessita di preventiva contestazione*);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per "*giustificato motivo soggettivo*";

- 6) licenziamento disciplinare per “*giusta causa*”.

Art. 186 - Sanzione: rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. “*recidiva specifica*”), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all’Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ciò avviene quando il Lavoratore:

non rispetti la disciplina del lavoro;

in qualsiasi modo, non rispetti le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;

senza giustificato motivo, ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l’orario di lavoro svolto;

senza giustificato motivo, rifiuti le prestazioni di flessibilità (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore, supplementare) o, senza comprovate ragioni, non risponda tempestivamente alle richieste d’intervento quando fosse in reperibilità con indennità;

manchi di diligenza nell’esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile;

sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 187 - Sanzione: multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della retribuzione diretta e differita), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all’Azienda, normalmente, da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all’Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell’Impresa;
- i) non dia immediata notizia all’Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l’infortunato, colleghi o terze persone;
- j) tenga un atteggiamento sgarbato e non collaborativo nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tali comportamenti siano tenuti da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale;
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L’importo derivante dalle multe sarà destinato all’Ente Bilaterale En.Bi.M.S. che lo utilizzerà per erogare le prestazioni straordinarie assistenziali, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Art. 188 - Sanzione: sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- descriva in modo non veritiero l'incidento occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
- si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni);
- fumi dove ciò sia vietato, senza determinare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
- presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzino;
- tenga un atteggiamento aggressivo, molesto o offensivo nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tali comportamenti siano tenuti da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale;
- senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
- sia plurirecidivo nel rifiuto immotivato e non giustificato di prestare i regimi di flessibilità richiesta dall'Azienda (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore, supplementare);
- commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo della retribuzione diretta e differita per il tempo non lavorato.

Art. 189 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- commetta grave violazione degli obblighi previsti dal presente C.C.N.L.;
- commetta recidiva già sanzionata nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idonee a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
- commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o commetta grave violazione del segreto d'ufficio;
- dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell'azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
- sia già stato sanzionato e sia recidivo per essersi assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione;
- abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l'Azienda;
- rifiuti ancora la collaborazione richiesta e, in particolare, di prestare i regimi di flessibilità, pur essendo già stato richiamato, multato e sospeso;
- in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del Terzo responsabile, determinando così grave nocimento all'Azienda (convenzionalmente pari a più di un mese di retribuzione lorda);
- durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita, non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;

- sia recidivo nel tenere un atteggiamento aggressivo, molesto o offensivo nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tali comportamenti siano tenuti da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale;
- compia azioni volte a realizzare una contrattazione fraudolenta nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tale comportamento sia tenuto da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale;
- sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
- commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisionali o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e di Contratto;
- sia plurirecidivo sanzionato per la mancata o carente collaborazione;
- abbia già commesso recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni per cui è prevista la sospensione disciplinare, che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

Art. 190 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quando il Lavoratore:

- si assenti dal lavoro, senza idonea giustificazione, per 4 (quattro) giorni consecutivi o 7 (sette) giorni anche non consecutivi nell'arco dell'anno solare;
- violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terze notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente, con grave danno, anche potenziale, economico, d'immagine, commerciale, tecnico ecc.;
- durante l'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, anche non in concorrenza con l'attività aziendale;
- sia plurirecidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;
- anche al di fuori dell'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l'attività aziendale;
- partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi;
- abbia commesso molestie sessuali, anche con coazione o abuso d'autorità;
- abbia commesso atti o comportamenti riconducibili alla fattispecie del "mobbing";
- nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti non occasionale lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "Affectionis vel benevolentiae causa";
- simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che no, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio o malattia extraprofessionali;
- commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;
- falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'azienda;
- abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia o danno all'Azienda o al Cliente;
- commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi;

- sia recidivo reiterato nel tenere un atteggiamento aggressivo, molesto o offensivo nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tali comportamenti siano tenuto da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale;
- compia azioni volte a realizzare una contrattazione fraudolenta nei riguardi di un cliente o utente dei servizi resi, anche quando tale comportamento sia tenuto da remoto e tramite strumentazione telefonica o digitale, generando un danno al già menzionato cliente/utente;
- compia una violazione grave dei doveri scaturenti dal Codice di condotta aziendali;
- abbia commesso comprovate molestie sessuali con coazione o abuso d'autorità;
- abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di "mobbing";
- commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi;
- fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

In ogni caso il licenziamento disciplinare si applica ad ogni comportamento del lavoratore in relazione alla sua intrinseca lesività degli interessi del datore di lavoro. Pertanto, l'indicata tipizzazione relativa al licenziamento disciplinare, ha un valore semplicemente esemplificativo, e non preclude la valutazione del datore di lavoro in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, tale da determinare una irreparabile rottura del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo pari alla durata del procedimento disciplinare al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita", con la relativa non erogazione o trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 25% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 191 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o grave negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex art. 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato) sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Retribuzione Mensile di Fatto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto a qualsiasi titolo fosse spettante al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge

TITOLO V - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Art. 192 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giustificato motivo oggettivo" per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo".

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo). Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014.

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto oppure, previo espletamento della procedura disciplinare di cui all'art.7 della legge 300/70 per come disciplinato nel titolo IV capo XIX, in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art.189 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art.190 del presente C.C.N.L. previo espletamento della procedura disciplinare di cui all'art.7 della legge 300/70 per come disciplinato nel titolo IV capo XIX

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le "Dimissioni Volontarie" di cui al successivo art.195.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI".

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 193 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per "giustificato motivo oggettivo"

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la RSA. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento avrebbe dovuto effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per "giusta causa"

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, nel rispetto della normativa vigente ed in presenza dei requisiti necessari, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa anche nelle seguenti fattispecie, ove presentino connotati di gravità:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali;
- aver subito mobbing per oltre sei mesi;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile.

Dimissioni durante le sospensioni dal lavoro disposte dall'Azienda

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o con accesso all'ammortizzatore sociale senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni solari, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati (esempio ENCAL CISAL).

Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione).

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

N.B. Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m), nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".

CAPO II - PREAVVISO

Art. 194 - Termini di preavviso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Qualifica/Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	Da 5 fino a 10 anni d'anzianità	oltre 10 anni d'anzianità
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
Impiegato 1° e 2°	75 giorni	105 giorni	135 giorni
Impiegato 3° e 4°	45 giorni	60 giorni	75 giorni
Impiegato altri livelli	30 giorni	45 giorni	60 giorni

Operaio 3°	45 giorni	60 giorni	75 giorni
Operaio altri livelli	15 giorni	30 giorni	-
Operaio Viaggiante area A	45 giorni	60 giorni	75 giorni
Operaio Viaggiante area B	30 giorni	45 giorni	60 giorni
Operaio Viaggiante C	15 giorni	30 giorni	-

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti di un terzo.

Il periodo di preavviso decorre per tutti i dipendenti dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

L'orario di tali assenze sarà concordato col datore di lavoro che dovrà tenere conto delle esigenze del lavoratore.

N.B. Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m), nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".

CAPO III - DIMISSIONI

Art. 195 - Dimissioni del lavoratore. Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per particolari esigenze aziendali sempre finalizzate e/o ricollegate alla presenza in seno all'azienda di figure professionali "certificate," con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle certificazioni richieste, senza un adeguato preavviso idoneo a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso.

In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa, di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una prestazione aggiuntiva del preavviso, rispetto a quanto già previsto all'art. 195, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
II e III A-B-C	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV e V	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
II e III A-B-C	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV e V	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
II e III A-B-C	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV e V	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

Le parti possono sostituire o integrare la prestazione aggiuntiva del preavviso di cui al presente articolo con la specifica sottoscrizione di patti individuali di stabilità e di non concorrenza post contrattuale.

A garanzia e tutela delle parti ed al fine di monitorare il corretto utilizzo dei patti di cui al precedente comma, le Parti possono attivare apposita procedura di certificazione del contratto individuale di lavoro, e relativo patto di stabilità o di non concorrenza.

Art. 196 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.

198 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 194 e confermate, a pena di nullità, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente entro il termine di un mese.

Art. 197 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.196.

Art. 198 - Trattamento di fine rapporto

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

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui al Titolo X;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui Titolo V, Capo II
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 114;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

Art. 199 - Corresponsione del Trattamento di Fine Rapporto

Il Trattamento di Fine Rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29.5.1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 200 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per

il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente C.C.N.L. sulla precedente ditta, ai sensi dell'art.2112 cod. civ.

Art. 201 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 202 - Decesso del dipendente

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

TITOLO VI - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI TRA LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE C.C.N.L.

Art. 203 – Livello nazionale. Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Parti si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- la formazione e riqualificazione professionale;
- la struttura dei comparti dei rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;
- i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore dell'presente C.C.N.L. e sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche.

Art. 204 - Livello territoriale. Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva del settore del C.C.N.L. ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. 205 - Livello aziendale. Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola Provincia;
- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola Regione;
- c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO VII - SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 206 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

Contratto nazionale di categoria

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale

La contrattazione aziendale, prevista dalla presente C.C.N.L., si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'Organizzazione Sindacale nazionale firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

Contrattazione di secondo livello territoriale

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 207 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del comparto delle Imprese del settore industriale della valorizzazione dei materiali, della produzione e del commercio di Materie Prime Secondarie- End of Waste avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Art. 208 - La contrattazione territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale.

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del

lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente C.C.N.L.;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.

3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- a. Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dal Titolo IX, in quanto compatibile per tale livello;
- b. Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'En.Bi.M.S di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
- c. Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.

Art. 209 - La contrattazione aziendale

A. Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale.

B. Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono quelle stabilite dalla presente regolamentazione, lasciando la facoltà in sede di contrattazione aziendale, alle parti sociali sindacali, di valutarne di nuove ed ulteriori al fine di favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente C.C.N.L., perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente C.C.N.L.

C. Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile collettive dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
- le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D. Durata e Procedure

L'accordo economico aziendale ha durata, in genere, triennale, salvo diverso accordo tra le parti sociali e l'azienda, per particolari peculiarità dell'accordo aziendale, e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

E. Ambito di Applicazione e Materie

Le Materie oggetto della contrattazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono le seguenti:

- 1) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- 2) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.;

Qualora nascessero in azienda complessità particolari e problematiche complesse da risolvere, al fine di salvaguardare i lavoratori in senso lato e le aziende stesse, è consentita la sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente C.C.N.L., a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle seguenti materie:

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità oraria;
- 3) part time;
- 4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali;
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
 - a. progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, smart working, telelavoro e lavoro a domicilio,

orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

9) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente C.C.N.L., le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 85, e che assumano significato e valenza generali.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Art. 210 - Crisi, Sviluppo, Occupazione

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente C.C.N.L.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia, o svantaggiate.

TITOLO VIII - ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art. 211 – Previdenza complementare

È intenzione delle Parti istituire una forma di previdenza complementare per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Le Parti intendono attuare la forma pensionistica complementare suddetta, agli effetti della normativa tempo per tempo vigente, mediante adesione collettiva di un Fondo Pensione Aperto di primaria importanza.

L'adesione è consentita a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato che abbiano superato il periodo di prova.

CCNL per i dipendenti del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di materie prime secondarie- end of waste - ANPIT, UNIRIMA, ATECA, CISAL TERZIARIO, -FIADEL CISAL e CISAL

I lavoratori come sopra individuati, ai quali si applica il presente Contratto, possono volontariamente aderire mediante destinazione totale o parziale del TFR maturando.

A favore dei lavoratori iscritti, le Aziende sono tenute a contribuire con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione lorda mensile spettante al lavoratore stesso a condizione che quest'ultimi versino un contributo almeno pari al 1% della retribuzione lorda mensile.

TITOLO IX - BILATERALITÀ

Art. 212 – EN.BI.M.S adempimenti obbligatori

I contributi a favore dell'En.Bi.M.S., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere versati mensilmente, tramite Mod. "F24" e con codice causale "EBMS", nel rispetto degli eventuali adempimenti previsti dall'En.Bi.M.S. (visitare il sito: www.enbims.it).

I versamenti all'EN.BI.M.S dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), 2), 3) e 4).

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.M.S. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato a tempo totale o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali ¹

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<p>A. "Gestione Ordinaria" ²:</p> <p><i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i></p> <p>1. <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza;</i></p> <p>2. <i>garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dal presente C.C.N.L.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 6,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 		
<p>B. "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.M.S.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 14,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S	€ 22,00	€ 264,00

¹ Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo, proporzionato all'eventuale percentuale di tempo parziale effettuato (c.d. Indice di Prestazione).

² Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dai siti dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza ai quali si rinvia anche per ulteriori informazioni.

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.M.S. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali ³

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<p>A. "Gestione Ordinaria"³: <i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i></p> <p>1. <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza;</i></p> <p>2. <i>garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dal presente C.C.N.L.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 6,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 		
<p>B. "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.M.S.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 38,67 • Carico per il Lavoratore: € 3,00 		
<p>Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S per i Quadri:</p>	<p>€ 48,67</p>	<p>€ 584,04</p>

³ Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo, proporzionato all'eventuale percentuale di tempo parziale effettuato (c.d. Indice di Prestazione).

⁴ Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dai siti dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza ai quali si rinvia anche per ulteriori informazioni.

Tabella 3): Contributi dovuti alla sola “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.M.S. per i lavoratori con contratto a tempo determinato pari o inferiori a 12 mesi, con contratto a tempo indeterminato, in apprendistato a tempo parziale inferiore a 16 ore settimanali (comprensivi delle eventuali proroghe) ⁵

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<p>A. “Gestione Ordinaria”⁶:</p> <p><i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i></p> <p><i>1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell’En.Bi.M.S. e dell’En.Bi.M.S. Sicurezza;</i></p> <p><i>2. garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dal presente C.C.N.L.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore: € 5,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.M.S	€ 6,00	€ 72,00

⁵ In quanto assunto con contratto pari od inferiore a 12 mesi, al lavoratore spetterà solo l’Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo, proporzionato all’eventuale percentuale di tempo parziale effettuato (c.d. Indice di Prestazione).

⁶ Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dai siti dell’En.Bi.M.S. e dell’En.Bi.M.S. Sicurezza ai quali si rinvia anche per ulteriori informazioni.

Tabella 4): Contributo alla “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.M.S. per i Lavoratori Intermittenti ⁷

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo orario</i>
<p>A. “Gestione Ordinaria”:</p> <p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell’Ente e dell’En.Bi.M.S. Sicurezza; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote annuali di € 36,00 per il funzionamento delle RST.</i></p>	
Totale contributo orario dovuti all’En.Bi.M.S, a totale carico del Datore	0,0347

⁷ Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso morte/infortuni erogate dalla “Gestione Speciale” dell’En.Bi.M.S., al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, manca la garanzia di una “soglia minima” della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l’esonero dal versamento del contributo destinato alla “Gestione Speciale” dell’En.Bi.M.S.. e, conseguentemente, dal diritto del lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro però di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al lavoratore di un’indennità “per mancate prestazioni”, pari ad € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* sono destinati esclusivamente all’erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA*: www.mbamutua.org) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per Caso morte/infortuni, si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbims.it).

Le prestazioni dell'En.Bi.M.S. e di Welfare Contrattuale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente C.C.N.L. e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Inoltre le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, ricordano che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo annualmente previsto al FIS (*Fondo di Integrazione Salariale*) istituito presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

EN.BI.M.S: responsabilità per mancata contribuzione

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.M.S., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti.

Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.M.S. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.

Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. e per Caso Morte/Infortuni*), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L., i versamenti obbligatori e i contributi dovuti, nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Le parti sociali precisano e ribadiscono che l'iscrizione all'Ente bilaterale e la regolare e corretta effettuazione dei versamenti rappresentano condizioni essenziali e necessarie rispetto alla corretta applicazione del C.C.N.L., anche rispetto agli organi ispettivi e di vigilanza, e che le associazioni datoriali non potranno rilasciare attestato di corretta applicazione del C.C.N.L. in caso di mancato, omesso o irregolare versamento delle quote, in linea con quanto già previsto per le quote di iscrizione alle singole associazioni datoriali, ed al versamento delle quote Co.as.co.

Commissione Contrattuale e di Interpretazione autentica della disciplina contrattuale

Le Interpretazioni relative alla disciplina contrattuale saranno emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia e Interpretazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), già costituita nell'ambito dell'En.Bi.M.S. ed avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbims.it). Il testo contrattuale del C.C.N.L. sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

Art. 213 - Procedure per la Conciliazione in Sede Sindacale

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. (rubricato "Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva"), "La conciliazione e l'arbitrato delle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

Al fine di ottemperare alla norma predetta, ed attesa la delicatezza della questione, le Parti stipulanti hanno ritenuto opportuno regolamentare le procedure di conciliazione in sede sindacale.

a) Conciliazioni e accordi in sede protetta - Materie

La particolare assistenza al lavoratore da parte delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente C.C.N.L., rappresenta sede *protetta* per la conciliazione delle controversie di lavoro e per la stipula di accordi di risoluzione e modifica del rapporto di lavoro.

Pertanto, la Sede sindacale potrà essere adita dalle Parti in materia di:

- controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 cod. proc. civ. sottoscrivendo rinunzie e transazioni valide ai sensi dell'art. 2113 c.c.;
- controversie inerenti contratti a tutele crescenti con offerta ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 23/2015;
- accordi di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 26, co. 7, D. Lgs. n. 151/2015);
- patti individuali di modifica delle mansioni (art. 2103, co. 6, c.c.);
- determinazione e sottoscrizione di clausole elastiche nell'ambito di contratti di lavoro a Tempo Parziale (art. 6, co. 6, D. Lgs. n. 81/2015)
- clausole compromissorie per la risoluzione arbitrale delle controversie di Lavoro (art. 31, co. 10-11, L. n. 183/2010);
- ogni altra materia prevista dalla Legge, anche se qui non espressamente indicata, che sia nella "disponibilità" delle Parti.

Art. 214 - Procedure per la Conciliazione in Sede sindacale

Nelle materie in cui è consentito dalla legge, richiamate all'articolo precedente, l'attività di conciliazione potrà essere espletata dai Conciliatori nominati dalle Parti Sindacali e Datoriali firmatarie dei C.C.N.L. ed aderenti all'En.Bi.M.S.

Ciò, in quanto l'art. 412 ter c.p.c., come modificato dall'art. 31, co. 6, l. 183/2010, prescrive che «la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

La Conciliazione non potrà mai definire diritti indisponibili del Lavoratore, come ad esempio i diritti della personalità, diritti futuri, diritti inerenti ad obbligazioni contributive previdenziali o diritti della cui esistenza o maturazione non vi è certezza.

L'oggetto della Conciliazione dovrà infatti essere determinato o determinabile ed il Lavoratore dovrà avere piena consapevolezza dei diritti dalla stessa scaturenti e dalla stessa regolati.

Di conseguenza, qualora ricorrano vizi nel consenso del Lavoratore quali l'errore, la violenza o il dolo, la Conciliazione Sindacale non potrà avvenire o sarà oggetto di annullamento nei modi e termini prescritti dalla normativa vigente.

Requisito essenziale della Conciliazione transattiva è che la definizione della controversia avvenga tramite una mediazione delle posizioni assunte in lite dalle Parti, dovrà esservi quindi un vicendevole sacrificio; per cui l'eventuale Accordo transattivo raggiunto dalle Parti, in assenza di reciproche concessioni potrà, ricorrendo talune condizioni, essere dichiarato nullo ovvero essere ricondotto a un tipo contrattuale diverso.

Pertanto, nell'ambito della Conciliazione transattiva, dovranno individuarsi le reciproche concessioni tra le Parti, in modo che vi sia equilibrio tra "rinuncia" espressa dal Lavoratore e "suo beneficio" di natura economica e/o normativa e/o risarcitoria, riconosciuto dal Datore di lavoro.

Per "Sede Sindacale" s'intendono le Sedi del Sindacato stipulante il presente C.C.N.L.

Il Conciliatore, al fine di determinare la validità dell'accordo deve svolgere le seguenti attività:

- a) Accertarsi che la volontà di disporre del diritto, manifestata dal lavoratore nei termini previsti dall'accordo, sia reale e sia stata espressa liberamente, senza coartazione da parte del datore di lavoro.
- b) Accertarsi che il lavoratore validamente disponga dei propri diritti in sede conciliativa, ai sensi dell'art. 2113 c.c. che richiede, da un lato, che il diritto oggetto dell'atto riguardi uno dei rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c. e, dall'altro, che il lavoratore sia effettivamente titolare del diritto oggetto della rinuncia o della transazione e che quel medesimo diritto sia già entrato nel patrimonio di quest'ultimo.

- c) L'accordo conciliativo transattivo dovrà dunque possedere i requisiti richiesti dall'art. 1965 c.c. e, quindi, in esso dovranno essere identificati i seguenti elementi: 1) la controversia insorta (o che potrebbe insorgere) fra le parti con riferimento ai diritti nascenti dal rapporto di lavoro e derivanti da una norma inderogabile applicabile al medesimo rapporto¹; 2) i termini dello scambio di "reciproche concessioni" fra le parti. In riferimento a quest'ultimo punto, infatti, qualora manchi l'elemento dell'aliquid datum, aliquid retentum, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile². Inoltre, sul punto, non essendo possibile formulare uno schema predeterminato delle reciproche concessioni, il Conciliatore si dovrà accertare che le stesse siano commisurate e valutate in rapporto alle reciproche pretese e contestazioni, in modo tale che la transazione, in quanto contratto a prestazione corrispettive, manifesti una reciprocità dei sacrifici assunti dalle parti. Affinché tale requisito sia integrato non è però necessaria l'esistenza di un equilibrio economico tra le reciproche concessioni³.
- d) Il conciliatore dovrà rendere espressamente edotto il lavoratore di tutte le questioni sottese la conciliazione, con particolare riferimento ai diritti sottesi alle rinunce e transazioni. Ciò in quanto la dichiarazione del lavoratore assume valore di rinuncia o di transazione solo laddove risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento, che la stessa sia stata sottoscritta dal lavoratore medesimo con la consapevolezza di disporre così di diritti determinati ovvero obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi⁴.
- e) Al fine di garantire i diritti del Lavoratore, il Conciliatore favorirà ed indicherà espressamente allo stesso la facoltà di nominare un Delegato sindacale, che interverrà in sede conciliativa espressamente ed esclusivamente per fornirgli assistenza sindacale. In mancanza della predetta assistenza, il Conciliatore, in via preventiva ed individuale rispetto alla conciliazione, redigerà apposito verbale di assistenza sindacale al lavoratore nel quale dovranno espressamente essere indicati in via riassuntiva i contenuti della transazione e le rinunce cui il lavoratore presterà espresso consenso a mezzo sottoscrizione. Tale Verbale "preventivo" sarà inserito in allegato anche al Verbale di Conciliazione.
- f) A pena di invalidità, la conciliazione dovrà essere stata sottoscritta in presenza dell'organo di conciliazione⁵, il quale deve aver svolto un ruolo attivo di supporto alle parti finalizzato a ripristinare una reale situazione di parità, a tutela del consenso consapevole del lavoratore⁶.

Il verbale di conciliazione stipulato in sede sindacale all'esito della procedura conciliativa **dovrà contenere le** seguenti indicazioni:

1. identificazione della Sede Protetta ove si svolge la Conciliazione, con precisazione di data ed ora della stesura, lettura e sottoscrizione del Verbale;
2. identificazione del Delegato Sindacale dell'Organizzazione Sindacale scelta dal Lavoratore, con esplicita conferma del Lavoratore stesso del mandato di assistenza alla medesima O.S. o, in mancanza del Delegato Sindacale, l'adozione del modello di assistenza redatto dal Conciliazione e sottoscritto dal Lavoratore, come espressamente indicato alla precedente lettera e);
3. identificazione delle Parti:
 - nome, cognome, codice fiscale del Lavoratore, con allegazione di copia del documento d'identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In presenza di autonomo assistente sindacale, si dovranno precisare anche i riferimenti dello stesso;
 - ragione sociale, Partita Iva e Codice Fiscale dell'Impresa ed estremi del Legale Rappresentante o, in caso di Datore di lavoro privato, nome, cognome, codice fiscale del Datore di lavoro, con allegazione di copia del documento d'identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In caso d'Impresa, il Conciliatore dovrà accertarsi che il sottoscrittore aziendale abbia i titoli/deleghe per la risoluzione della controversia insorta con il lavoratore, anche con verifica della Visura Camerale; in presenza di altro soggetto delegato (Responsabile aziendale, Consulente del lavoro, Avvocato ecc.), il Conciliatore dovrà trattenere l'apposita delega del Legale Rappresentante allo scopo predisposta, sempre con allegazione dei relativi documenti d'identità;
- 4) definizione degli antefatti della controversia:
 - precisazione del rapporto intercorrente tra le Parti e sua qualificazione (*es. lavoro subordinato dalla data del, con applicazione del C.C.N.L., livello d'inquadramento, orario di lavoro ed altre particolarità, se del caso*);
 - descrizione della controversia insorta od insorgenda (*es. sanzione disciplinare; pagamento del lavoro straordinario non analiticamente documentato; impugnazione del licenziamento ecc.*);

- ogni altra particolarità utile alla definizione della controversia tra le Parti;
- 5) le condizioni individuate tra le Parti, ovvero le reciproche concessioni;
- 6) esplicita indicazione delle rinunce poste in essere dal Lavoratore e dal Datore di lavoro;
- 7) esplicita indicazione degli effetti inoppugnabili della Conciliazione sottoscritta in Sede Sindacale;
- 8) il consenso delle Parti al trattamento dei dati riservati, secondo la normativa vigente in materia;
- 9) l'indicazione esatta del numero di pagine di cui è composto il Verbale, ivi inclusi gli eventuali allegati.

Il Verbale di Conciliazione stipulato in Sede sindacale all'esito della procedura conciliativa potrà essere depositato presso l'I.T.L. competente a cura del Conciliatore o a richiesta dalle Parti o se necessario per la tutela dei crediti del lavoratore, salvo nei casi in cui sia espressamente previsto dalla Legge.

Si precisa che l'adempimento dell'obbligo di deposito del verbale non costituisce condizione di validità del verbale di conciliazione⁷, né l'avvenuto deposito è idoneo a sanare eventuali vizi dei quali sia affetto l'accordo conciliativo.

Lavoratori stranieri

In caso di Conciliazione con Lavoratore straniero, il Conciliatore dovrà verificare preventivamente che il Lavoratore abbia buona padronanza della lingua italiana, in modo da garantire la sua piena comprensione delle rinunce conseguenti e della portata della Conciliazione in sede sindacale. Solo in tal modo, si potrà dare corso alla Conciliazione nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Titolo.

In caso di esito negativo, il Conciliatore dovrà interrompere l'incontro sindacale ed adoperarsi per la ricerca di apposito interprete che garantisca la traduzione del testo e delle procedure al Lavoratore, quindi effettuerà successiva convocazione delle Parti stesse e dell'interprete. In tal caso, nel Verbale di Conciliazione dovrà essere indicata anche la presenza dell'interprete che effettua la traduzione simultanea al Lavoratore, con sua sottoscrizione del Verbale stesso. Inoltre, il Verbale di Conciliazione dovrà contenere la traduzione scritta in lingua madre del lavoratore, almeno per le parti indicanti le rinunce espresse dal Lavoratore stesso, quelle del Datore di lavoro, le reciproche concessioni e gli effetti inoppugnabili della Conciliazione. Tali parti tradotte dovranno prevedere apposita firma in calce del Lavoratore e dell'interprete.

Note sulla Conciliazione in Sede Sindacale

1 (Cass., 23.10.2013, n. 24024)

2 (Cass., 4.10.2007, n. 20780)

3 (Cass., 8.4.2014, n. 8191; v. anche Cass., 28.7.2015, n. 15874)

4 (Cass., 15.9.2015, n. 18094; Cass., 28.8.2013, n. 19831)

5 (Cass., 23.10.2013, n. 24024; Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 11.12.1999, n. 13910)

6 (Cfr. Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 22.5.2008, n. 13217; Cass., 3.9.2003, n. 12858, in Riv. it. dir. lav., 2004, II, 183, con nt. di I. Senatori; Cass., 3.4.2002, n. 4730; Cass., 13.11.1997, n. 11248)

7 (Cass. 23.4.1998, n. 4205)

Art. 215 - Contributo d'assistenza contrattuale Co.As.Co.

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro che applicano il presente C.C.N.L., una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sulla sua applicazione.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,9% dell'imponibile previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale firmataria scelta dal Datore, salvi eventuali diversi accordi sottoscritti con le Associazioni Datoriali firmatarie di riferimento.

Le parti sociali precisano e ribadiscono che la regolare e corretta effettuazione dei versamenti delle suddette quote "Co.As.Co.", rappresentano condizione essenziale e necessaria rispetto alla corretta applicazione del C.C.N.L., anche rispetto agli organi ispettivi e di vigilanza, e che le associazioni datoriali non potranno rilasciare attestato di corretta applicazione del C.C.N.L. in caso di mancato, omesso o irregolare versamento delle quote, in linea con quanto già previsto per le quote di iscrizione alle singole associazioni datoriali, ed al versamento all'ente bilaterale.

Art. 216 - Formazione Continua

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

TITOLO X - DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 217 - Statuto dei Lavoratori

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 218 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 219 - Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria della presente C.C.N.L. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 220 - Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con più di 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente C.C.N.L.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti della presente C.C.N.L.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo, comunque, con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico.

Art. 221 - Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. su materie

inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 222 - Rappresentanza dei Lavoratori

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 223 - Trattenuta sindacale

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere all'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 dicembre).

Art. 224 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare alla presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente C.C.N.L. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti quale complesso normativo ed economico inscindibile.

Le parti pertanto ribadiscono che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa ovvero dai diritti quesiti dei singoli lavoratori, avuto riguardo delle regolamentazioni relative alle contrattualistiche nazionali antecedenti l'applicazione del presente C.C.N.L.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

TITOLO XI - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 225 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 226 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 227 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

TITOLO XII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 228 - Commissione di Certificazione

Le parti convengono che all'interno dell'EN.BI.M.S, dopo la relativa costituzione, possa essere attivata una Commissione di Certificazione abilitata, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione, le Parti si impegnano in via sussidiaria, a promuovere specifica convenzione con Soggetti universitari o Fondazioni all'uopo autorizzate, per le finalità contrattuali e di legge previste.

Art. 229 - Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà trasmessa, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, all'altra parte, nonché all'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice del C.C.N.L. cui aderisce.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Associazione Imprenditoriali, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

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

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in

mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

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

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti dalle Parti.

Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 239, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 230 - Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano circa la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'art. 238, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata da una Commissione di Certificazione, con il compito di accertare, all'atto della sottoscrizione, l'effettiva volontà delle parti a devolvere ad arbitri eventuali controversie derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 231 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, e d.lgs 23/2015 non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 232 - Decorrenza e durata

La presente C.C.N.L. di Lavoro decorre dal 01-01-2026 ed avrà vigore fino a tutto il 31-12-2028.

CCNL per i dipendenti del settore industriale della valorizzazione dei materiali della produzione e del commercio di materie prime secondarie- end of waste - ANPIT, UNIRIMA, ATECA, CISAL TERZIARIO, -FIADEL CISAL e CISAL

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Il C.C.N.L. decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli Istituti.