

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



Igiene Ambientale delle Aziende Private



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Settore Igiene Ambientale delle Aziende Private

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa: 30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott.Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli e dal Segretario Nazionale Organizzativo, Dott. Francesco Greco;

- CONFEDI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spena Barretta e dal Presidente Nazionale della Federazione Innovazione e Sostenibilità della CONFEDI, Dott.ssa Alessia Costarelli

si è addivenuti alla stipula del presente C.C.N.L. del Settore Igiene Ambientale dell'Aziende Private

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti:

CONFIMITALIA:

SNALP:

CONFAEL

CONFEPPI

Preambolo

Al termine di una lunga trattativa, le Parti convengono di sottoscrivere il presente C.C.N.L. Igiene Ambientale - Aziende Private. Resta inteso che tutte le clausole ed articoli non integrate/i e/o modificate/i dal presente CCNL conservano piena validità, come le premesse ed il campo di applicazione contrattuale e, pertanto, dovranno essere considerate/i parte unitaria ed inscindibile dello stesso.

Premessa

Il presente C.C.N.L. Igiene Ambientale - Aziende Private, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende del settore, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, esercenti servizi di:

- a) nettezza urbana: trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti, spazzamento, raccolta anche differenziata;
- b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- c) i servizi di supporto a quelli ambientali, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici - amministrativi.

Il presente accordo è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari:

- derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; de affissioni; cancellazione scritte; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnalica/semofori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. Igiene ambientale - Aziende Private ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori/trici all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori/trici, favorisce l'innovazione ed una formazione di

qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori/trici.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori/trici e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il Nord ed il Sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto che l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di secondo livello venga implementata, resa strutturale e certa, superando sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla finizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e territoriale.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L..

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Igiene Ambientale - Aziende Private che segue e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Campo di applicazione

Il presente C.C.N.L. si applica ai dipendenti delle aziende del settore, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, esercenti servizi di:

- a) nettezza urbana: trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti, spazzamento, raccolta anche differenziata;
- b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- c) i servizi di supporto a quelli ambientali, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici - amministrativi.

Il presente accordo è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; de affissioni; cancellazione scritte; manutenzione ed espurgo pozzetti stradali; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.

Disciplina del rapporto di lavoro

Articolo 1

Assunzione - requisiti per l'accesso

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a) la data di assunzione;
 - b) la tipologia e durata del rapporto;
 - c) l'orario di lavoro;
 - d) la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
 - e) il trattamento economico;
 - f) la/e sede/i di lavoro;
 - g) la durata del periodo di prova;
 - h) la durata delle ferie;
 - i) la durata del preavviso in caso di recesso;

j) informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.

3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori/trici.

4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

a) Certificato di residenza;

b) Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;

c) Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;

d) Permesso di soggiorno ove obbligatorio;

e) Curriculum Vitae;

f) Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato svolgere.

Articolo 2

Periodo di prova

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

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

a) Quadri, ottavo e settimo livello: 6 mesi;

b) Altri livelli: 3 mesi.

3. I periodi indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

4. Il periodo di prova non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata del periodo di prova convenuto tra le parti.

5. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 3;

6. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.

7. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Articolo 3

Mansioni lavorative e passaggi di livello

1. 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.

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

3. 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.

4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

- Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
- Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, 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.

6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di mod

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

7. 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 sei mesi continuativi.

8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre novanta giorni anche non consecutivi nell'anno solare il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 8°, 7° o 6° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

4. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

C - Passaggi di livello

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

2. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

3. Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

Articolo 4

Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori/trici

In ottemperanza al disposto di cui all'articolo 9 della Legge n. 300/1970 i lavoratori/trici, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 5

Attuazione normativa

Le Parti, in previsione degli effetti della legge n. 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs. n. 81/2008, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori/trici presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Articolo 6

Rappresentanti dei Lavoratori/trici per la sicurezza - R.L.S.

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

Articolo 7

Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

2. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Il normale orario di lavoro per gli operai inquadrati nell'area funzionale Area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio operativa è dalle ore 6.00 alle ore 14.00.
4. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore.
5. Per i lavoratori/trici comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.
6. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'articolo 45 del presente Contratto.
7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
8. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L. all'articolo 12 punto n. 5 lett. c), d), e).
9. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
10. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
11. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Articolo 8

Sospensione del lavoro

1. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione globale di fatto per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Articolo 9

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario stabilito.
2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di 173 ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. I lavoratori/trici interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori/trici.
5. L'azienda deve informare i lavoratori/trici, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori/trici.
6. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione di orario, permessi e ferie.
7. L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori/trici o gruppi di lavoratori/trici godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della

pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Articolo 10

Banca delle ore

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori/trici siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'articolo 14, comma 3, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore.

Articolo 11

Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
3. I lavoratori/trici 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 al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.
7. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

8. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui agli articoli 14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

9. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

10. I lavoratori/trici interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Articolo 12

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'articolo 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori/trici;
- 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;
- 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 e in tempo utile alla R.S.A..

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la R.S.A. aziendale, nella Banca delle ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a. straordinario diurno feriale: 12% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue dalla 76^a ora fino alla 150^a ora; 35% sulle ore annue eccedenti;
 - b. straordinario diurno festivo: 65%;
 - c. straordinario notturno feriale: 50%;
 - d. straordinario notturno festivo: 75%.
6. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'articolo 24 del presente C.C.N.L..
7. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori/trici retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 24 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Articolo 13

Lavoro notturno

1. Il lavoro prestato tra le 22.00 e le 6.00 antimeridiane è considerato lavoro notturno.
2. Il lavoro ordinario notturno è compensato con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 24 maggiorata del 33%.
3. 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'articolo 25 del presente contratto.

Articolo 14

Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'articolo 3 Legge n. 370/1934, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 D.Lgs. n. 114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'articolo 3 Legge n. 323/2000 (stabilimenti termali).

2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

4. Qualora una delle festività elencate all'articolo 18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n. 2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'articolo 25 unitamente alla retribuzione mensile.

Articolo 15

Permessi ex festività

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al D.P.R. n. 792/1985, i lavoratori/trici usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
3. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
4. Previo specifico accordo fra le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

Articolo 16

Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1. In applicazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al decreto n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
2. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato.

In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

4. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

5. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. 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.

7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

Articolo 17

Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'articolo 3 del citato decreto.

Articolo 18

Lavoro festivo

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1 gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile
- e) 1° maggio (Festa del lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1 novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'articolo 12 comma 5 lett. b) e d) del presente Contratto.

3. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 14.

Articolo 19

Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane.

2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori/trici, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'articolo 25 del presente Contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'articolo 25 del presente C.C.N.L., considerando i mesi interi di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

Articolo 20

Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori/trici del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori/trici non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
2. I lavoratori/trici potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
3. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
4. I lavoratori/trici che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
5. Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

6. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

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

11. È demandato alle OO.SS. contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Articolo 21

Congedi per formazione

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

2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
4. I lavoratori/trici che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A..
5. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Articolo 22

Disciplina della richiesta di congedo

1. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

2. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

3. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 16, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è 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.

4. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Articolo 23

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Articolo 24

Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata
- b) terzi elementi;
- c) premialità di risultato;
- d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Articolo 25

Tipologie di retribuzione

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 24 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni

straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

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

3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'Inps e dall'Inail.

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

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

Articolo 26

Paghe base nazionali e condizioni di miglior favore

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle Tabelle A) e B) allegate al presente C.C.N.L..

La tabella B) è applicata al personale neo assunto o in caso di passaggio ad un livello superiore; il passaggio alla tabella A) avviene dopo 5 anni di permanenza nel livello B) del corrispondente profilo professionale e decorre dal mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di variazione del livello professionale, il termine dei 5 anni decorre dalla data del nuovo inquadramento a nulla rilevando l'anzianità maturata nel livello precedentemente assegnato.

La doppia parametrizzazione non è prevista per i Quadri e per i lavoratori/trici inquadrati nel livello 8 e nel livello 1J.

Quest'ultimi verranno inquadrati nel livello 1) dopo trenta mesi di anzianità.

1. Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13^a mensilità).

2. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

Articolo 26 bis

Formazione dei lavoratori/trici

Nel corso del quinquennio previsto per il passaggio dal livello parametrico B al livello parametrico A, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le conoscenze generali e professionali riferibili alle mansioni assegnate. Tale processo formativo, da tenersi durante l'orario di lavoro e da considerare a tutti gli effetti come ore di lavoro, si concretizza in un monte ore minimo pari 16 ore annue di istruzione in linea con i contenuti generali indicati nei piani formativi che verranno predisposti dall'Ente Bilaterale EN.GE.B.

Articolo 27

Assorbimenti

1. A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L..
2. Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Articolo 28

Trattamento personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 26 del presente C.C.N.L.. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

Articolo 29

Tredicesima e Quattordicesima mensilità

1. Entro la metà del mese di dicembre di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della tredicesima mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'articolo 24, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente all'80% della retribuzione.
4. Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la tredicesima mensilità in busta paga mensilmente.
5. Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro la prima decade del mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, 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 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Articolo 30

Premio di risultato

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 31

Scatti di merito o di Professionalizzazione

Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori/trici, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione che sarà riconosciuto ai lavoratori/trici, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori/trici.

L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Articolo 32

Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 26 del presente C.C.N.L..
2. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
3. In relazione alle operazioni di maneggio denaro, situazione disciplinata dal presente articolo, si ritiene e conviene indispensabile al fine organizzativo, che il datore di lavoro possa manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso, nessuna percentuale di maggiorazione sarà prevista per il lavoratore. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore:

di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Articolo 33

Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Articolo 34

Malattia

1. Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Articolo 35

Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per

tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.

3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Articolo 36

Periodo di comporta

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

a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dall'1 gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia;

b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

2. Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

3. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lett. a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lett. b), anche in caso di diverse malattie.

4. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico.

5. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge n. 604/1966.
6. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
7. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
8. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
9. La conservazione del posto, per i lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Articolo 37

Trattamento economico per malattia e retribuzione

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori/trici avranno diritto alle prestazioni a carico dell'Inps.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'Inps come di seguito indicato:
 - a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
 - b) al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
 - c) l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre);
 - d) in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
3. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 24 del presente C.C.N.L..

4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge n. 33/1980.
5. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.
6. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
7. Ai lavoratori/trici assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Articolo 38

Infortunio

1. Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 24 del presente C.C.N.L..
2. L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto.
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

Articolo 39

Astensione obbligatoria per maternità

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità Inps. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della normale retribuzione giornaliera.
2. In riferimento alla Legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps che il datore di lavoro dovrà versare fino al

raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 25 del presente Contratto.

Articolo 40

Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Articolo 41

Aspettativa

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Articolo 42

Congedi parentali

1. Ai sensi dell'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le Parti decidono di applicare quanto previsto dall'articolo 32 comma 1ter del D.Lgs. n. 151/2001.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

6. Ai sensi dell'articolo 47 del D.Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

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

Articolo 43

Congedi e permessi per handicap

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

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

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

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

Articolo 44

Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'articolo 25 del presente Contratto.

Articolo 45

Trasferte

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

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

3. Il lavoratore che rifiuta la trasferta senza giustificato e comprovato motivo, potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare e, conseguentemente all'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 49, in quanto considerata insubordinazione nei confronti dei superiori e, laddove fosse reiterata, sarà considerata grave insubordinazione con conseguente applicazione della sanzione di cui alla lett. e. del punto 11) dell'articolo 49.

4. Il precedente comma non si applica alle R.S.A. ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L..

Articolo 46

Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e che deve risultare da atto scritto.

Articolo 47

Trasferimento

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

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni tenuto conto della località di trasferimento.

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

4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

5. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

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

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

8. Il presente articolo non si applica alle R.S.A. ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L..

Articolo 48

Distacco

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per perseguire un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (articolo 8 Legge 19.7.1993 n. 236) pone temporaneamente uno o più lavoratori/trici a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

a. Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento;

b. il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni;

c. il presente articolo non si applica alle R.S.A. ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L..

Articolo 49

Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:
 - a) ammonizione verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - e) licenziamento individuale.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre dieci giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
6. Se al termine di tale periodo di cui al punto 4) che precede, nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
7. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
8. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

10. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300 /1970 ovvero di quelle previste dagli articoli 135 e ss del presente C.C.N.L..

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

a) Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b) Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) Multa: vi si incorre per:

i. inosservanza dell'orario di lavoro;

ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;

iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

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

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

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

d. Sospensione: vi si incorre per:

i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

- iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

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

- i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- v. danneggiamento grave al materiale aziendale;
- vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;

x. rissa o vie di fatto nello stabilimento;

xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;

xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;

xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;

xv. concorrenza sleale;

xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.

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

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

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

15. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori/trici, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

16. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori/trici oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

17. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori/trici oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale.

Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

- a) In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b) L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c) Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della Legge 20.5.1970 n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della Legge 15.7.1966 n. 604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della Legge 20.5.1970 n. 300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7.3.2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d) Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- e) La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
- f) La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g) Le Parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori/trici, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h) La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative

al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

i) Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4 comma 1, lett. a), c) ed e), del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276.

j) Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della Legge 20.5.1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

k) In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

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

Articolo 50

Sistemi di video sorveglianza aziendale

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

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

3. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

4. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del C.C.N.L. entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

5. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori/trici firmatari del C.C.N.L. possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

6. I dati personali saranno trattati nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di Protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni nonché nel rispetto delle Linee Guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video, adottate il 29 gennaio 2020 dall'European Data Protection Board .

Articolo 51

Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.

2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente articolo 49, lett. e) (Licenziamento).

3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio		
	Fino a 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Oltre i 10 anni
Quadri e livello 1	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello 2 e 3	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livello 4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livello 6 e 7	7 giorni	10 giorni	20 giorni

4. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R..

Articolo 52

Trattamento di Fine Rapporto

Determinazione del T.F.R.

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - a) minimo tabellare conglobato;
 - b) scatti di merito o di professionalizzazione;
 - c) superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - d) salario integrativo aziendale;
 - e) indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - f) indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - g) tredicesima.

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'articolo 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori/trici con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a) eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;

c) spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'articolo 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

b) acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

i. l'atto costitutivo della cooperativa;

ii. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

iii. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;

iv. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli articoli 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del T.F.R.

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

3. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei

lavoratori/trici con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

Contrattazione di prossimità, di secondo livello e welfare aziendale

Articolo 53

Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente Contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) premi di risultato;
- c) fringe benefit;
- d) orario di lavoro;
- e) flessibilità - Banca Ore;
- f) tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori/trici;
- g) pari opportunità;
- h) individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- i) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- j) formazione professionale;
- k) determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- l) determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'articolo 18 Legge n.300/1970;
- m) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- n) specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;

o) referendum;

p) indumenti di lavoro.

2. Rientrano inoltre nell'ambito della contrattazione aziendale i seguenti istituti:

a) mensa o buoni pasto;

b) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;

c) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;

d) la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;

e) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

f) l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;

g) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;

h) le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;

i) l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;

j) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

3. Al fine di incentivare la diffusione della contrattazione di secondo livello, al personale dipendente che non percepisce trattamenti economici, siano essi collettivi che individuali, aggiuntivi rispetto ai minimi tabellari di cui al presente C.C.N.L., dovrà essere corrisposto, a titolo di Elemento di Garanzia, un importo lordo mensile pari ad euro 12,50 per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a quindici giorni di servizio.

Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di rapporti di lavoro part-time, non sarà computabile ai fini di alcun elemento contrattuale e sarà riassorbito fino a concorrenza in caso di sopraggiunta stipula di accordi di secondo livello.

Articolo 53 bis

Cambio di appalto

1. Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
2. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
3. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
4. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione.
5. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori/trici dipendenti e i socilavoratori/trici con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
7. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
8. I lavoratori/trici in aspettativa ai sensi dell'articolo 31 Legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

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

10. Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori/trici non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto.

11. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 2.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'articolo 2 lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori/trici ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

12. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 53 ter

Crisi aziendali

1. Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente C.C.N.L. allo scopo di contenere il costo del lavoro.
2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:
 - Articolo 12 - Lavoro straordinario;
 - Articolo 15 - Permessi retribuiti;
 - Articolo 30 - Premio di risultato;
 - Articolo 37 - Trattamento economico per malattia.
3. Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata A/R, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un “Accordo per Stato di Crisi”.
4. Entrambe le OO.SS. sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l’azienda.
5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all’applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.
6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l’esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l’azienda a richiedere un “Accordo per Stato di Crisi”. Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall’azienda.
7. L’azienda perderà il diritto all’applicazione dell’”Accordo per Stato di Crisi” nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del Verbale.

Apprendistato

Articolo 54

Tipologie contratto di Apprendistato

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato 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.

2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Articolo 55

Durata rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Articolo 56

Apprendistato professionalizzante

1. Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

3. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 44, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

4. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, mentre quella massima è pari a 36 mesi. Tale durata è ridotta di 6 mesi per i lavoratori/trici in possesso di diploma di scuola professionale o lauree inerenti alla professionalità da conseguire.

5. Il trattamento retributivo sarà percentualizzato come da tabella di seguito riportata, nella quale viene indicata anche la durata del contratto di apprendistato.

Livello	Durata	1° period		2° periodo		3° period	
		12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
1- 2S - 2	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
3 - 4 - 5	30 mesi	10 mesi	85%	10 mesi	90%	10 mesi	95%
6	24 mesi	8 mesi	85%	8 mesi	90%	8 mesi	95%

Articolo 57

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria

superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano

nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n.226/2005 e di quelli di cui all'articolo 41 e ss D.Lgs. n. 81/2015).

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (articolo 43, comma 2, D.Lgs. n.81/2015).

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (articolo 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015).

4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

Articolo 58

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1. 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, 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 (articolo 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (articolo 45, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Articolo 59

Proporzione numerica

1. In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori/trici specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori/trici qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
2. In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
3. Le aziende artigiane devono rispettare i limiti numerici previsti dall'articolo 4, legge 8 agosto 1985, n.443 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra:

- 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
- 2) non sono computati i lavoratori/trici a domicilio ove non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;
- 3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230 bis c.c., che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;
- 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;
- 5) non sono computati i portatori di handicap, fisici, psichici o sensoriali;
- 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

Articolo 60

Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'EN.GE.B.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.
4. Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. A tale fine non si computano i lavoratori/trici che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Articolo 61

Parere di conformità

1. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo Pec, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'EN.GE.B per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Articolo 62

Periodo di prova

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Articolo 63

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Articolo 64

Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori/trici apprendisti ha l'obbligo:
 - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
 - d) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo

svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Articolo 65

Doveri dell'apprendista

1. 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) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente 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.

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

Articolo 66

Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori/trici in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
2. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Articolo 67

Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico

1. Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
2. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà determinato applicando le percentuali sotto riportate alle retribuzioni di cui alla Tabella B allegata la presente C.C.N.L.:

- a) per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b) per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c) per il terzo anno il 90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - d) per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - e) La percentuale del 95% è da intendersi relativa ai contratti di apprendistato per il conseguimento di diploma professionale quadriennale.
3. Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.
4. Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
5. Per l'apprendista ai fini della qualifica e per il diploma professionale è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Articolo 68

Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
2. Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
3. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.
4. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 69

Infortunio

1. Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'Inail fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
 - a) 60% per i primi 3 giorni;
 - b) 65% dal 4° al 20° giorno;
 - c) 70% dal 21° giorno in poi.
3. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 70

Durata contratto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:
2. Livello d'inquadramento
 - a) 2° livello 36 mesi;
 - b) 3° livello 36 mesi;
 - c) 4° livello 36 mesi;
 - d) 5° livello 36 mesi;
 - e) 6° livello 24 mesi.

Articolo 71

Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.Lgs. n. 150/2015, anche a mezzo Pec, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

2. 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, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 72

Formazione

A. Durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per i livelli sesto e quinto e 70 ore per i livelli quarto, terzo e secondo.

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

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

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

B. Contenuti

1. Le aziende dovranno predisporre un piano formativo che tenga conto dei Profili Formativi elaborati dall'Inapp e degli elementi di cui ai successivi punti 4) e 5).

2. È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

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

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

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

b) competenze relazionali;

c) organizzazione ed economia;

d) disciplina del rapporto di lavoro;

e) sicurezza sul lavoro.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

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

e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

6. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnicoprofessionali.

7. Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative

realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

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

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

Articolo 73

Apprendistato in cicli stagionali

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

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

3. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente articolo 72 lettera a) regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
4. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
5. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
6. Tale diritto non spetta ai lavoratori/trici licenziati dall'azienda per giusta causa.

Articolo 74

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale già costituito ed in attesa di autorizzazione.

Articolo 75

Rinvio alla legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le Parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

Contratti Flessibili

Articolo 76

Lavoro Part Time - Tipologia di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

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

Articolo 77

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori/trici in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all’atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l’eventuale rientro al tempo pieno e l’azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Articolo 78

Assunzione

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

Articolo 79

Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, ove esistente per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Articolo 80

Clausole di flessibilità ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a) la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'articolo 8, commi tre, quattro e cinque, del D.Lgs. n.81/2015, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20.5.1970, n. 300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, limitatamente alle ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione dell'1,5% della quota oraria della retribuzione. Le ore di lavoro ordinario richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%.

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

10. Nei contratti a tempo parziale è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo delle 40 ore settimanali.

Articolo 81

Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'articolo 6, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a) prestazioni supplementari ai lavoratori/trici assunti con contratto a tempo parziale;
- b) prestazioni straordinarie ai lavoratori/trici a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori/trici a tempo pieno dal presente C.C.N.L..

2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative.

4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
5. È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario nella misura massima del 5% rispetto alla paga base.
6. Nessuna maggiorazione è prevista per le ore supplementari e/o straordinarie effettuate dal lavoratore e rientranti nel limite del 30% dell'orario contrattuale part-time sottoscritto al momento dell'assunzione o successivamente.
7. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Articolo 82

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione. 2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;
- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori/trici nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni. 3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Articolo 83

Periodo di comporta per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi.

Articolo 84

Consistenza dell'organico aziendale

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

Articolo 85

Diritto di precedenza

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a sei mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.
2. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
3. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale.

L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

4. I lavoratori/trici del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale

territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

6. 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. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

8. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

9. 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 sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

10. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori/trici assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

Articolo 86

Lavoro Intermittente - Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Articolo 87

Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
2. Salvo diverse disposizioni di legge, 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.
3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.
 - a) Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:
 - b) week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
 - c) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - d) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - e) periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

f) un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori/trici.

g) qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori/trici 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/trici adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori/trici adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori/trici.

Articolo 88

Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

b) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

c) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

e) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

- f) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- g) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- h) il rinvio alle norme del presente articolo.

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

Articolo 89

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.
3. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:
 - a) minimo tabellare;
 - b) terzi elementi;
 - c) ratei di tredicesima.
4. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.
5. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.
6. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

7. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

8. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

9. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'articolo 16, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

10. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Articolo 90

Retribuzione

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

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

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

Articolo 91

Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

Articolo 92

Lavoro a tempo determinato - Requisiti di applicabilità

1. La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori/trici e per garantire una maggiore occupazione.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
4. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
5. La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di ventiquattro mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.
6. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
7. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

8. Ai sensi dell'articolo 23, comma 1, del D.lgs. 81/2015 le Parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori/trici a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori/trici a tempo indeterminato.

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

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

11. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

12. L'azienda fornirà ai lavoratori/trici con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori/trici a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Articolo 93

Apposizione del termine

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

Articolo 94

Periodo di Prova

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

Articolo 95

Durata e proroghe

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
2. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
3. Le parti stabiliscono che il termine dei ventiquattro mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori/trici assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine.

Articolo 96

Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori/trici a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
2. Assunzioni esenti da limitazioni numeriche: Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25 commi 2 e 3 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori/trici assenti;

f) con lavoratori/trici di età superiore a 50 anni.

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

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

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

4. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori/trici in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Articolo 97

Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

3. Il diritto di precedenza di cui ai punti 1) e 2) che precedono può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue

entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2, Legge n. 78/2014.

4. Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

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

Articolo 98

Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

2. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.f.r. previsto dal presente C.C.N.L..

Articolo 99

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Articolo 100

Contratto di somministrazione - Sfera di applicabilità

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

2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

Articolo 101

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori/trici con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori/trici dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori/trici assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra comprende anche i lavoratori/trici assunti con contratti a termine causali.

Articolo 102

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

1. Il somministratore informa i lavoratori/trici sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori/trici somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

3. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970.

4. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni. 5. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Articolo 103

Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori/trici del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori/trici i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

Articolo 104

Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori/trici assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori/trici con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori/trici in forza con

contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori/trici in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Articolo 105

Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 20% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori/trici assenti con diritto alla conservazione del posto.

2. Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo Pec, all'EN.GE.B. che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta.

Articolo 106

Contratto di telelavoro - Definizione

1. Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

2. Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

a) autisti;

- b) operatori di vendita;
- c) lavoratori/trici comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- d) ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

3. Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b) mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c) remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Articolo 107

Sfera di applicabilità

1. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

2. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

3. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il telelavoro potrà essere disdettato da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.

4. Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

5. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori/trici ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.

Articolo 108

Disciplina del rapporto

1. Il telelavoro con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori/trici subordinati.

Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori/trici occasionali né a quelli autonomi.

2. Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare sia remotizzato.

3. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.

4. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Articolo 109

Diritti e doveri del telelavoratore

1. Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

2. Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori/trici dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.

5. Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Articolo 109 bis

Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, riconoscono il diritto dei lavoratori/trici alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori/trici.

La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Articolo 110

Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

3. È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.
4. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.
5. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
7. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Articolo 111

Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungere al momento della concessione del telelavoro.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo

rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Articolo 112

Orario di lavoro

1. Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

2. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'articolo 3 (Orario normale di lavoro), articolo 4 (Durata massima dell'orario di lavoro), articolo 5 (Lavoro straordinario), articolo 7 (Riposo giornaliero), articolo 8 (Pause), articoli 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.Lgs. n. 66/2003.

Articolo 113

Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione aziendale è demandata:

a) la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;

b) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

c) l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;

d) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;

e) le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;

f) l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;

g) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

2. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

Articolo 114

Collaborazioni Coordinate e Continuative

1. Le Parti stabiliscono, ai sensi dell'articolo 2 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte le mansioni rientranti nella declaratoria del Quadro e dei livelli 5, 6 e 7 previsti dal presente Contratto.
2. Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzate, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 30% della retribuzione prevista dal presente contratto collettivo.
3. Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'articolo 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Istituti Sindacali

Articolo 115

Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori/trici che fanno parte:
 - a. di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici stipulante il presente C.C.N.L.;
2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori/trici a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1, lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa.
3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
4. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto

giorni all'anno. I lavoratori/trici che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori/trici con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle R.S.A. i lavoratori/trici stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 116

Rappresentanze Sindacali Aziendali

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;

c) fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

2. A tal fine i lavoratori/trici con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A..

4. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori/trici.

5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., in aggiunta ai permessi delle R.S.A., fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari complessivamente ad 1 ora e 30 minuti , moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

9. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli articoli 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

10. Le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 117

Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori/trici in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
3. Ai lavoratori/trici è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori/trici ovvero gruppi di essi.
6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il C.C.N.L..
7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 118

Referendum

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori/trici appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 119

Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori/trici che ne effettueranno richiesta scritta.

2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

3. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 120

Ente Generale Bilaterale

1. Le Parti concordano che l'Ente Generale Bilaterale, in sigla EN.GE.B costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L..

2. EN.GE.B. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

3. A tal fine, EN.GE.B. attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori/trici appartenenti alla categoria dei quadri;

f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli articoli 121, 131 e 132 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;

h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori/trici nei luoghi di lavoro;

j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;

o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento. p. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori/trici stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

4. EN.GE.B. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, EN.GE.B. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EN.GE.B. può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

7. EN.GE.B. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L..

8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, EN.GE.B. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

9. Gli organi di gestione EN.GE.B. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici e dei datori di lavoro.

10. La costituzione degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'EN.GE.B. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 121

Enti Bilaterali Territoriali

1. EN.GE.B. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori/trici che vi abbiano proficuamente partecipato;

b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori/trici stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori/trici;

- d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con EN.GE.B. Nazionale e con la rete degli EN.GE.B. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori/trici, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori/trici nei luoghi di lavoro;
- h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori/trici stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
- j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori/trici stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
2. L'EN.GE.B. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EN.GE.B. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. L'EN.GE.B. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori/trici, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 122

Finanziamento Ente Generale Bilaterale

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.
2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.
4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EGB1" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all'Iban: IT55W0306903202100000071942.
5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del Fondo Sanitario "MUTUA MIA" non può avvalersi del presente contratto.
6. Le quote rimosse dall' EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..
7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.
8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Generale Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 123

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di cui all'articolo precedente è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell'azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro,

unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 124

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale

contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 125

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025, le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di "welfare", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

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° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

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

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

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 la R.S.U. 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 strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno 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 P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto. Dichiarazioni a verbale

Le Parti precisano che le date dell'1 agosto di cui al primo comma che precede, devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di “welfare”.

Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma che precede, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Strumenti di “Welfare” - Esemplicazioni

Opere e servizi per finalità sociali

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir
- 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
- 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	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- 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	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

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

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir
- 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	Asili nido – servizi di baby sitting – 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	Doposcuola o pre-scuola – buono pasto mensa scolastica – scuolabus, gite didattiche – frequentazione corso integrativo (lingue straniere / lingua italiana per bambini stranieri,...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - 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)	Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 1.000,00 euro annui, 2.000,00 euro annui in presenza di familiari a carico.

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: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.
- 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.

Articolo 126

Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 127

Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori/trici fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Articolo 128

Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

2. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

3. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza a mezzo di Pec, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

4. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

5. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 129

Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
4. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Articolo 130

Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti alla contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

Articolo 131

Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori/trici fino ad un massimo di 4 per Organizzazione.
2. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui all'articolo precedente ovvero su

richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Articolo 132

Modalità convocazione Commissione di Conciliazione Regionale

1. La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
2. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza a mezzo di Pec, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
3. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'O.S. o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
4. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 133

Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
3. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Articolo 134

Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;

b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EN.GE.B. Territoriali;

c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'EN.GE.B. Nazionale;

e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 135

Organismo Paritetico Nazionale

1. Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

2. Esso è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai C.C.N.L. sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

3. A tal fine attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
- Da comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del R.L.S.T. ai sensi dell'articolo 51, comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
- Da comunicazione all'Inail dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei R.L.S.T;
- Svolge ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

Articolo 136

Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'articolo 118 della Legge n.388/2000 denominato Fondo Formazione ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confael.

Fondo di Solidarietà

Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo Accordo.

Fondo di Previdenza complementare.

Le Confederazioni concordano di costituire un Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. n. 252 del 5.12.2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo Accordo.

Articolo 137

Conciliazione controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria ed in via facoltativa, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti ai provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex articolo 7 della Legge n. 604/1966.

3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'EN.GE.B. Territoriale. In assenza di Enti Generali Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B.. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 138

Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso EN.GE.B. nazionale.

Articolo 139

Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 140

Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 141

Convocazioni delle parti

1. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle Parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 142

Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 143

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'articolo 411 c.p.c.

3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione. 5. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 144

Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le Parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dell' articolo 2113, comma 4 c.c. e articoli 410 e 411 c.p.c..

Articolo 145

Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente articolo 123.

Articolo 146

Il tentativo facoltativo di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è facoltativo e pertanto non preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'articolo 80, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 147

Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'articolo 808 ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 148

Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e R.S.A. assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente articolo 123.

Inquadramento del personale

Articolo 149

Classificazione del personale

Considerata la specificità delle attività svolte, viene definita la seguente classificazione del personale basata su 5 Aree funzionali e 9 livelli oltre al livello di Quadro.

Viene istituito il livello iniziale 1J previsto per le aree funzionali ove tale figura risulta compatibile con le funzioni assegnate. Nell'arco della giornata lavorativa i lavoratori/trici possono essere assegnati a mansioni relative ad altre aree funzionali, se compatibili, purché

tali mansioni siano riferite a livelli professionali equivalenti, senza che ciò costituisca diritto di assegnazione al livello superiore.

Quadro

Appartengono a questo livello, con qualifica di Quadro, i lavoratori/trici che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adeguata importanza;

b) lavoratori/trici che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

1. Area funzionale spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite, svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti, macchinari e veicoli per la guida dei quali è richiesta al più la patente di categoria "B", con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato.

L'area prevede 5 livelli professionali Livello 1J Lavoratori/trici addetti ad operazioni semplici, con o senza ausilio di attrezzature o macchinari, che non necessitano di conduzione di veicoli né conoscenze professionali particolari.

Profili esemplificativi:

- addetto ad attività manuali di spazzamento, raccolta rifiuti anche porta a porta, svuotatura cestini, cancellazione scritte murali, pulizia e diserbo aree verdi e cimiteriali, pubbliche affissioni.

Livello 1

Lavoratori/trici che, adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, svolgono le mansioni del livello 1J, anche utilizzando strumenti e macchinari a motore nonché veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "A".

Profili esemplificativi:

- addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta anche con l'ausilio di veicoli;
- addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di auto compattatori;
- addetto all'attività di organizzazione e smistamento rifiuti all'interno delle isole ecologiche di raccolta, fornendo assistenza agli utenti durante le fasi di conferimento.

Livello 2

Lavoratori/trici che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria “B”, con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello 3.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto alla derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti;
- addetto al risanamento ambientale;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale;
- addetto ai pozzi neri, pozzetti stradali, raccolta acque fecali; ecc.

Livello 3

Lavoratori/trici che sono adibiti al servizio di spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio con l'ausilio di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria “B”. Svolgono attività esecutive, sulla base di procedure prestabilite richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate, operando anche in concorso con uno o più lavoratori/trici, dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici, inaffiatrici, compattatori;
- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;

- operatore tecnico addetto alle potature ad alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazioni e staccionate;
- addetto alle bonifiche ambientali; operatore tecnico-cimiteriale, operatore di polizia mortuaria; ecc.

Livello 4

Lavoratori/trici che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico- pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici, dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- Caposquadra: lavoratore che, partecipando o meno manualmente al lavoro, coordina e controlla l'attività di altri lavoratori/trici;

coordinatore di nuclei operativi ai quali fanno capo più lavoratori/trici; ecc.

2. Area conduzione

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione di rifiuti, è addetto alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria “C” o superiore. Opera con autonomia e variabilità di realizzazione nell'ambito di procedure stabilite, con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato, anche in concorso con altri lavoratori/trici, dei quali può avere il coordinamento.

L'area prevede due livelli professionali

Livello 3

Lavoratori/trici che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria “C”.

Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori/trici, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti; autocarri per trasporto rifiuti; autoinnaffiatrice; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 t, pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 t.

Appartiene altresì a questo livello il conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore.

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri e comunque di peso lordo non superiore a 16 kg; bidoni con capacità massima di 360 litri.

Le Parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore - introdotte già a partire dall'entrata in vigore della presente classificazione - sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e la R.S.U. o in mancanza le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro.

Livello 4

Lavoratori/trici che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati (es. autocompattatore assistito da dispositivi di caricamento video, autolavacassonetti, ecc.) e comunque assicurando anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative degli stessi (es. aggancio e sgancio di scarrabili, rimorchi, multibenne, ecc.).

Profili esemplificativi:

- conducente di: autocompattatore con dispositivo automatizzato di caricamento assistito da apparecchiature video computerizzate; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 t; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 t; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci,

catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

- Appartiene, altresì, a questo livello di inquadramento professionale, l'operatore autista di combinata Canal-Jet, responsabile della manovra dell'alta pressione, con intervento personale e diretto, in fognature ed in pozzi neri, in concorso con uno o più lavoratori/trici, dei quali può avere il coordinamento.

3. Area impianti e laboratori

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti e delle reti. Per impianti si intendono strutture fisse o mobili e relative reti, per il trattamento, smaltimento e nobilezzazione dei rifiuti, quali ad esempio: termovalorizzatori, gassificatori, impianti a biomasse, termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita differenziata dei rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali, pericolosi tossici e nocivi; piattaforme ecologiche; impianti di produzione di calore ed energia elettrica; impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

L'area prevede sei livelli professionali.

Livello 1J

Addetti ad operazioni semplici che non richiedono particolari conoscenze né la conduzione di veicoli.

Profili esemplificativi: operazioni semplici di carico, scarico, pulizia automezzi.

Livello 1

Operai che eseguono, oltre alle operazioni semplici di cui al livello 1J, attività che richiedono l'utilizzo di strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

- addetto ad operazioni semplici quali: semplici operazioni di magazzino, preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate; operazioni elementari di sollevamento, trasporto e deposito materiali ecc.

Livello 2

Operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando macchinari e/o apparecchiature. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti; ecc.

Livello 3

Operai qualificati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;

- operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 T.;

- operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;

- operaio addetto ai lavori di posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e relative opere meccaniche e murarie su reti e misuratori di distribuzione;

- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori/trici di livello superiore; - operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore; ecc.

Livello 4

Operai specializzati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico- pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze

equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici dei quali possono avere il coordinamento. Possono utilizzare autoveicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria “C” o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista, o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado e che provvede anche alla manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 10 T.;
- operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;
- operaio addetto alle discariche, agli impianti di smaltimento e alle piattaforme ecologiche che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore;
- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto; ecc.

Livello 5

Operai che svolgono mansioni di massima specializzazione nonché interventi manutentivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale e che provvede anche ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;

- operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. È in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione;
- operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado, che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti; ecc.;
- operatore esterno di termovalorizzatore con patente di I grado;
- operatore DCS di termovalorizzatore con patente di I grado.

4. Area tecnica e amministrativa

Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che con specifica collaborazione svolge attività amministrative o tecniche inerenti al processo organizzativo dell'impresa, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per i campi in cui opera.

L'area prevede sette livelli professionali.

Livello 2

Lavoratori/trici d'ordine che eseguono attività elementari quali: videoscrittura, fotocopiatura ed archiviazione manuale di documenti.

Livello 3

Lavoratori/trici d'ordine che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive, sia tecniche che amministrative, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore addetto alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia; ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; trasmissione di documentazione, ecc.;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili (impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.).

Livello 4

Lavoratori/trici d'ordine che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di carattere tecnico o amministrativo di particolare rilievo rispetto al livello inferiore, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche, anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria; redige, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esamina per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compila, su precise istruzioni e su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che svolge attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione stipendi; controllo, secondo procedure definite, di tutti i documenti relativi alle attività di competenza (malattia, ferie, permessi, pratiche previdenziali, pratiche assicurative, pratiche assunzione, pratiche R.C. auto, ecc.). Provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di mezzi informatici; ecc.;
- addetto al centro elaborazione dati del quale controlla il funzionamento; effettua il caricamento di programmi; interviene sulle segnalazioni di errore per individuarne le soluzioni; effettua il salvataggio dei dati.

Livello 5

Lavoratori/trici di concetto che svolgono attività di elevato contenuto professionale tecniche/amministrative. In possesso di conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore o conseguite con approfondita esperienza e formazione, nonché di capacità pratiche di elevata specializzazione professionale relative a tecniche, tecnologie e processi operativi,

operano con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate e con discrezionalità definita nell'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività.

Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici, dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori/trici. Predisporre la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;

- lavoratore che, operando in area gestionale e/o amministrativa del personale, cura le attività che garantiscono il rispetto delle procedure e delle normative di legge e contrattuali, gli adempimenti contributivi e fiscali e la gestione e/o amministrazione del personale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori/trici;

- segretario assistente: lavoratore che esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard. Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano contatti con enti esterni. Gestisce l'attività di segreteria anche attraverso il coordinamento e il controllo di altro personale;

- Programmatore e manutentore di programmi

Livello 6

Lavoratori/trici di concetto che svolgono attività di natura tecnica o amministrativa, le quali, pur svolgendosi nell'ambito o nei limiti di direttive generali, richiedono specifica competenza tecnico- professionale ed esperienza, con facoltà di decisione ed autonomia operativa per il raggiungimento degli obiettivi di ufficio, reparto o centro di servizi di notevole rilevanza cui appartengono. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori/trici della unità organizzativa di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili.

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;

- ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;

- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte; collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il

corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche;

- Responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di officina di dimensioni rilevanti per cospicuo numero di addetti e per complessità di interventi ovvero responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di più officine;
- lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata; ecc.
- Analista di programmi applicativi;

Livello 7

Lavoratori/trici aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore, che, sulla base di direttive generali e con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori/trici delle unità organizzative di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili.

Profili esemplificativi:

- capo settore: lavoratore responsabile di settore tecnico od amministrativo composto da più analista di sistema;
- lavoratore responsabile del controllo di gestione, che coordina la redazione di programmi pluriennali e budget annuali, verificandone la coerenza con le direttive impartite dalla direzione ed assicura l'analisi ed il controllo periodico dell'andamento gestionale, avvalendosi delle opportune tecniche contabili e metodologie di analisi;
- Analista di sistema; responsabile del centro Edp.

Livello 8

Lavoratori/trici aventi funzioni direttive e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione e/o con i quadri. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria di livello 7, con ampia autonomia decisionale e un alto grado di competenze specialistiche sono preposti alla guida, al coordinamento e al controllo di struttura rilevante per peso strategico o dimensionale.

Profili esemplificativi:

- capo servizio: lavoratore responsabile del coordinamento di più settori e con pluralità di compiti;

- lavoratore responsabile del sistema informatico, che coordina e sovrintende alle attività di analisi, sviluppo e manutenzione del software, nonché di realizzazione dei relativi programmi; assicura il funzionamento ottimale del sistema informatico in linea con gli obiettivi aziendali; elabora proposte di investimento per nuovi servizi.

5. Area officine e servizi generali

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che svolge attività di supporto all'organizzazione e alla produzione dei servizi aziendali.

L'area prevede sei livelli professionali.

Livello 1J

Lavoratori/trici addetti ad attività manuali semplici.

Profili esemplificativi:

- portiere, custode;
- addetto ad operazioni di carico e scarico, pulizia, lavaggio veicoli; rifornimento carburante;

Livello 1

Lavoratori/trici che eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

- centralinista;
- addetto alla piccola manutenzione di attrezzature e macchinari vari (fotocopiatrici ecc.)

Livello 2

Lavoratori/trici/operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "B".

Profili esemplificativi:

- addetto a centralina telefonica con più di 5 linee;
- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguce la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel

magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici; addetto all'utilizzo di particolari attrezzature e macchinari (fotocopiatrici, taglierine, proiettori, ecc.) dei quali assicura, altresì, la piccola manutenzione; ecc.

Livello 3

Lavoratori/trici/operai qualificati che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto al più il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- autista di veicolo aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;
- guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;
- addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale ed il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi;
- operaio addetto ai lavori di montaggio e manutenzione meccanica di veicoli;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori/trici di livello superiore; ecc.

Livello 4

Lavoratori/trici/operai specializzati che svolgono attività esecutive anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante

addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici dei quali possono avere il coordinamento. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi;
- elettricista; elettrauto;
- lavoratore che riceve e controlla i documenti di versamento di materiali a magazzino e provvede alle operazioni di carico/scarico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo, controllando la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo; ecc.

Livello 5

Lavoratori/trici che svolgono attività di elevato contenuto professionale. In possesso di conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore o conseguite con approfondita esperienza e formazione, nonché di capacità pratiche di elevata specializzazione professionale relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, operano con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate e con discrezionalità definita nell'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori/trici dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori/trici nell'area di propria competenza;
- lavoratore che controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile; coordina e controlla le operazioni di carico, scarico e stoccaggio; assicura la correttezza della documentazione di legge.

Allegato

A. Tabelle Retributive

Decorrenza dal 01.07.2025

Settore Igiene Ambientale - Aziende Private

Tabella A

INQUADRAMENTO RETRIBUTIVO	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2025 al 30 giugno 2026	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2026 al 30 giugno 2027	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2027 al 30 giugno 2028	E.D.R.
Liv. 1	1.489,40 €	1.541,53 €	1.595,49 €	10,54 €
Liv. 2	1.839,16 €	1.903,53 €	1.970,16 €	10,54 €
Liv. 3	1.937,18 €	2.004,99 €	2.075,16 €	10,54 €
Liv. 4	2.063,97 €	2.136,21 €	2.210,98 €	10,54 €
Liv. 5	2.253,28 €	2.332,15 €	2.413,77 €	10,54 €
Liv. 6	2.484,82 €	2.571,79 €	2.661,80 €	10,54 €
Liv. 7	2.746,50 €	2.842,63 €	2.942,12 €	10,54 €
Liv. 8	3.048,27 €	3.154,96 €	3.265,38 €	10,54 €
Quadro	3.425,48 €	3.545,37 €	3.669,46 €	10,54 €

Tabella B

INQUADRAMENTO RETRIBUTIVO	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2025 al 30 giugno 2026	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2026 al 30 giugno 2027	P.B.N.C.M. dal 1° Luglio 2027 al 30 giugno 2028	E.D.R.
Liv. 1	1.316,31 €	1.362,38 €	1.410,06 €	10,54 €
Liv. 2	1.654,85 €	1.712,77 €	1.772,71 €	10,54 €
Liv. 3	1.846,81 €	1.911,45 €	1.978,35 €	10,54 €
Liv. 4	2.001,14 €	2.071,18 €	2.143,67 €	10,54 €
Liv. 5	2.157,50 €	2.233,02 €	2.311,17 €	10,54 €
Liv. 6	2.370,38 €	2.453,34 €	2.539,21 €	10,54 €
Liv. 7	2.611,71 €	2.703,12 €	2.797,73 €	10,54 €