

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE CHE OPERANO NEL SETTORE DEL TRASPORTO MERCI, SPEDIZIONI E LOGISTICA

**Triennio economico e normativo 01/07/2026 – 30/06/2029**

Roma, 30/06/2026

Tra

**AiFOS** - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro rappresentata dal Presidente Paolo Carminati

**ASSOESERCENTI** - Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Salvatore Politino

**CONFIMPRESEITALIA** - Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Guido D'Amico, Vicepresidente Vicario Giovanni Felice, Segretario Generale Simona Gallo, Vicesegretari Antonio Ianniello e Giuseppe Pellerito

**ITALPMI** – Federazione delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Sandro Vestita e dal Direttore Generale Italia Speranza

**UCI** - Unione Coltivatori Italiani rappresentata dal Presidente Mario Serpillo e da Giovanni Malinconico

**UNCI** - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea Amico

**VALITALIA PMI** - rappresentata dal Presidente Roberto Plini e dai Vicepresidenti Marco Auricchio e Miriana Plini

E

**FESICA** - Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo



The block contains ten handwritten signatures in black ink, arranged in three rows. The first row has three signatures, the second row has two, and the third row has five. The signatures are cursive and vary in legibility, representing the various organizations listed in the text above.

# INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

## TITOLO I

### RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati
- Art. 14 Pari opportunità

## TITOLO II

### I CONTRATTI DI LAVORO

- Art. 15 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 16 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 17 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 18 Lavoratori studenti
- Art. 19 Lavoro somministrato
- Art. 20 Lavoro intermittente
- Art. 21 Collaborazioni
- Art. 22 Apprendistato
- Art. 23 Tirocinio (Stage)
- Art. 24 Contratto PAL - di nuovo ingresso o di reinserimento al lavoro
- Art. 25 Assunzione

## TITOLO III

### IL RAPPORTO DI LAVORO

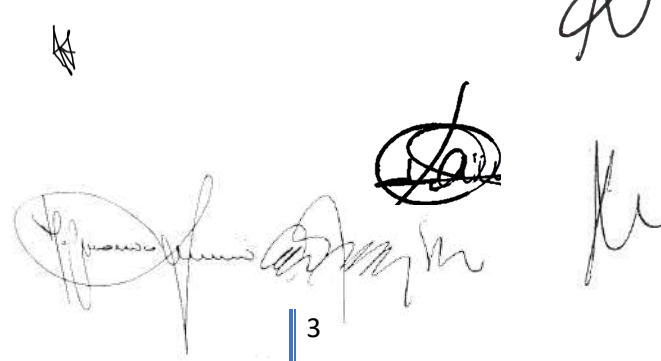
- Art. 26 Periodo di Prova
- Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità Orario di lavoro personale non viaggiante
- Art. 27 Bis - Orario di lavoro personale viaggiante Flessibilità/Elasticità
- Art. 27 Ter - Orario di lavoro personale viaggiante con mansioni discontinue
- Art. 27 Quater – RIDER
- Art. 27 Quinquies - Flessibilità nelle Imprese esercenti attività di Magazzini generali depositi conto terzi, Imprese produttrici energia refrigerante e ghiaccio
- Art. 27 Sextus - Lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia
- Art. 28 Reperibilità
- Art. 29 Banca Ore
- Art. 30 Banca ore Formazione
- Art. 31 Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly

Art. 32 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia  
Art. 33 Personale non soggetto a limitazione d'orario  
Art. 34 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale  
Art. 35 Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni  
Art. 36 Festività, domeniche e 4 Novembre  
Art. 37 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti  
Art. 38 Permessi studio (retribuiti)  
Art. 39 Congedo di maternità/paternità (retribuito)  
Art. 40 Congedo Parentale (retribuito)  
Art. 41 Congedo nonni lavoratori (non retribuito)  
Art. 42 Congedo Matrimoniale e/o Unione Civile (retribuito)  
Art. 43 Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità  
Art. 44 Ferie  
Art. 45 Banca Ferie Solidali  
Art. 46 Permessi per assistenza e Congedo per malattia figli  
Art. 47 Congedo per donne vittime di violenza di genere  
Art. 48 Congedi (non retribuiti)  
Art. 49 Congedi per formazione (non retribuiti)  
Art. 50 Tossicodipendenza ed etilismo  
Art. 51 Ritiro della patente di guida  
Art. 52 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)  
Art. 53 Trasferimento  
Art. 54 Trasferta  
Art. 55 Trasfertismo  
Art. 56 Distacco  
Art. 57 Malattia e Infortunio non sul lavoro  
Art. 58 Malattia – Misure per contrastare l'assenteismo  
Art. 59 Aspettativa non retribuita per malattia  
Art. 60 Lavoratori affetti da tubercolosi  
Art. 61 Cure termali  
Art. 62 Aspettativa per motivi personali (non retribuita)  
Art. 63 Infortunio sul lavoro  
Art. 64 Divise, camici  
Art. 65 Rimborso spese per rinnovo porto d'armi  
Art. 66 Assistenza legale  
Art. 67 Divieto di concorrenza  
Art. 68 Apparecchiature Satellitari  
Art. 69 Responsabilità dell'autista e del personale di scorta  
Art. 70 Trasporti speciali  
Art. 71 Piccola manutenzione e pulizia macchine  
Art. 72 Risarcimento danni  
Art. 73 Codice disciplinare  
Art. 74 Dimissioni per fatti concludenti  
Art. 75 Preavviso  
Art. 76 Preavviso attivo

#### TITOLO IV

##### LE RETRIBUZIONI

Art. 77 Retribuzioni  
Art. 78 Assorbimenti



- Art. 79 Trattamento personale a provvigione
- Art. 80 Mensilità Supplementari
- Art. 81 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga
- Art. 82 Trattamento di fine rapporto

## TITOLO V

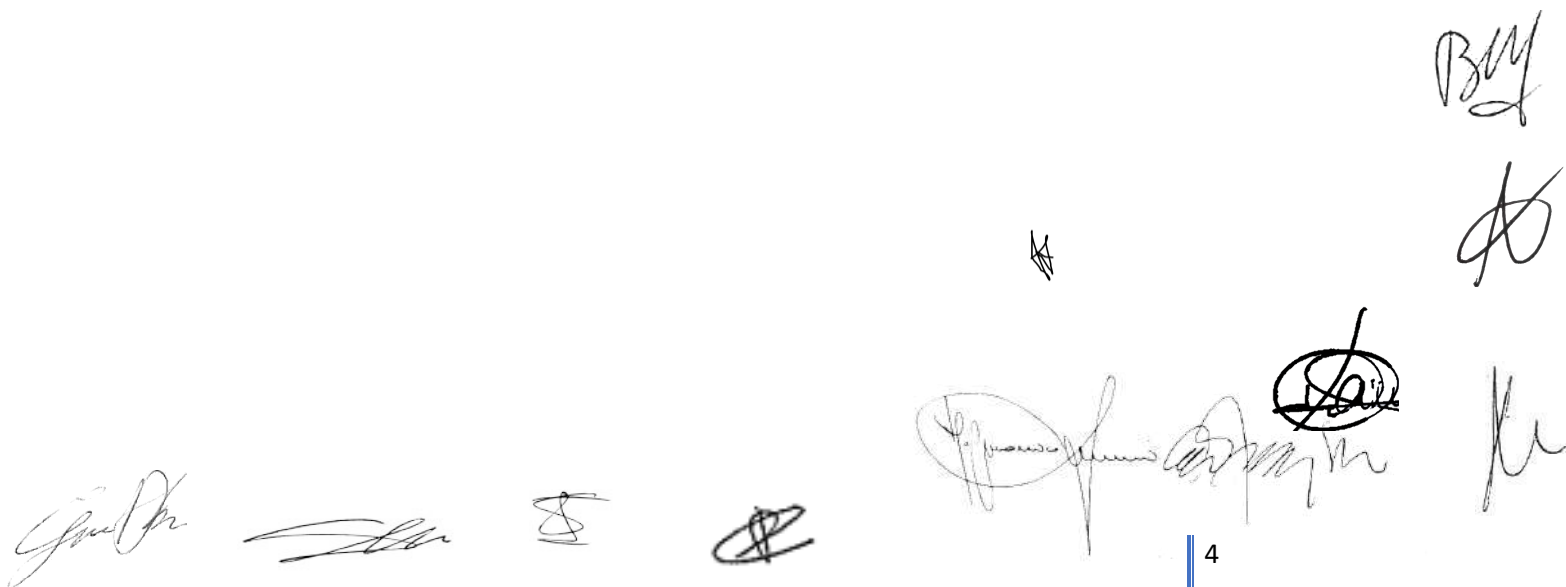
### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**

- Art. 83 Salute e Sicurezza sul lavoro
- Art. 84 Sistemi di videosorveglianza aziendale

## TITOLO VI

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA’ – ALTRE INDENNITA’**

- Art. 85 Classificazione del Personale
- Art. 86 Classificazione del personale addetto AI
- Art. 87 Paga Base Nazionale Conglobata
- Art. 88 Scatti di anzianità
- Art. 89 Forfettizzazione dello straordinario e dell’indennità di trasferta
- Art. 90 Altre Indennità



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are four distinct signatures. In the center, there is a small, stylized mark. To the right, there are more signatures, including one that appears to be a circled 'S' or similar symbol, and another that looks like 'BMY' written vertically. The page number '4' is visible at the bottom right corner.

## CAMPO DI APPLICAZIONE

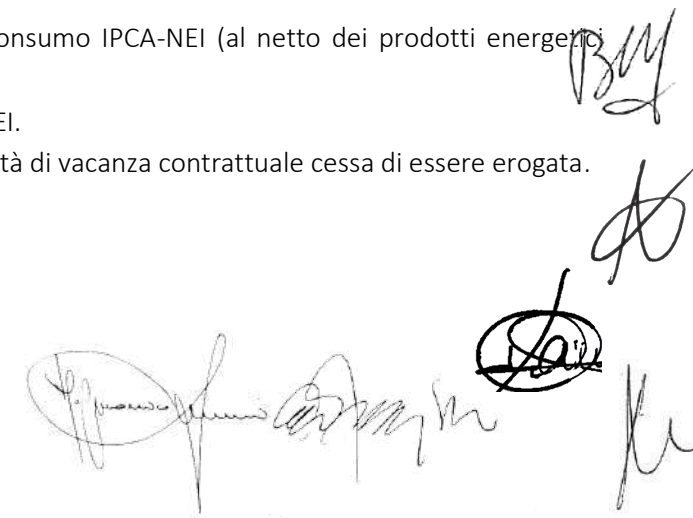
Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macrosettori, all'interno dei quali si collocano tutte le imprese che operano nel settore del trasporto merci, spedizioni e logistica, che si occupano dei processi organizzativi, gestionali e operativi necessari per movimentare materie prime, merci e informazioni lungo la catena di approvvigionamento, della gestione della rete di distribuzione fisica, pianificazione delle rotte, gestione dell'ultimo miglio, monitoraggio in tempo reale di carichi e pacchi lungo tutto il tragitto, consegna dei prodotti finiti ai clienti.

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia:

- Aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi;
- Imprese di trasporto combinato;
- Imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali;
- Imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto;
- imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico;
- corrieri espresso;
- imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale;
- aziende di trasloco, aziende svolgenti attività di consegna e montaggio arredi altre attività di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci;
- agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione;
- aziende di magazzini generali, terminal, depositi, centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, incluse le aziende produttrici di energia refrigerante;
- aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali e aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.

## DECORRENZA E DURATA

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 1° luglio 2026 con scadenza al 30 giugno 2029 sia per la parte economica che normativa.
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi.
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata 3 mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.
- 4) A condizione che siano stati rispettati i tempi e le procedure di cui al punto precedente, in caso di ritardato rinnovo del CCNL sarà erogata una copertura economica con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, così definita:
  - Per i primi 6 mesi: pari al 40% dell'indice dei prezzi al consumo IPCA-NEI (al netto dei prodotti energetici importati) dell'anno precedente;
  - Successivamente al 6° mese: pari al 60% dell'indice IPCA-NEI.
- 5) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.



## DISTRIBUZIONE, EFFICACIA ED INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'ente bilaterale l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

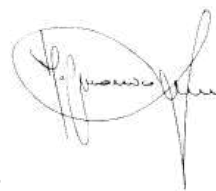
### TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 1 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
  - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
  - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

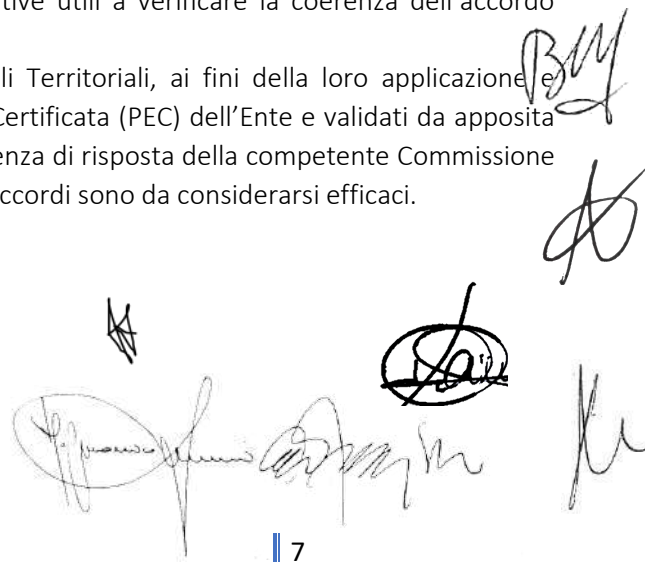
#### Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.  
Costituiscono oggetto della stessa:
  - a) validità ed ambito di applicazione del contratto
  - b) relazioni sindacali
  - c) diritti sindacali
  - d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
  - e) norme comportamentali e disciplinari
  - f) classificazione del personale
  - g) trattamento economico
  - h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
  - i) permessi, aspettative e congedi
  - j) sicurezza sul lavoro
  - k) formazione professionale
  - l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.



### Art. 3 - Contrattazione di II Livello

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:
  - a) trattamenti retributivi integrativi
  - b) eventuali premi di produzione per i lavoratori
  - c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale
  - d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno
  - e) turnazione dei lavoratori
  - f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto
  - g) assegnazione della Sede di Lavoro
  - h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.)
  - i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale
  - j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie
  - k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio
  - l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.
  - m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente
  - n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi
  - o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro
  - p) pari opportunità
  - q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale
  - r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio
  - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR
  - t) Tirocini formativi e Stage formativi
- 2) La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali.
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
- 5) Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'Ente e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.



#### Art. 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e la consultazione attraverso la condivisione/comunicazione delle informazioni abbia lo scopo di valorizzare le attività, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

##### Informazione Nazionale

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

##### Informazione Territoriale/Aziendale

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
  - a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
  - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
  - c) le necessità formative;
  - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
  - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
  - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
  - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
  - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
  - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
  - j) il superamento delle barriere architettoniche;
  - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
  - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
  - m) il piano per la formazione non obbligatoria per legge, dell'impresa;
  - n) progetti correlati all'introduzione, gestione e controllo dell'Intelligenza artificiale e dei meccanismi o programmi ad essa correlabili;
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio.
- 9) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 10) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

- 11) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 12) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

## Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali

### Rappresentanze Sindacali

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
  - di RSA costituite ai sensi dell'art.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 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
  - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data 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 sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati 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, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori 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.

### Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

- 8) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
- 9) Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
  - A. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
  - B. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;

C. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

10) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

11) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

12) Le RSA 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; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

13) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

14) 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; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

15) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.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.

16) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, 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.

17) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL 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.

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

19) Le RSA, nello svolgimento delle funzioni a lui demandate, sono tenute ad informare l'RST nei casi di sottoscrizione di accordi aziendali e di e delle informative di cui negli articoli precedenti.

#### **Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)**

20) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

21) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Imprese prive di RSA.

22) Nelle imprese in cui sono presenti le RSA, tutti gli accordi aziendali, le informazioni e le informative ad esse pervenute, sono condivise con le RST.

23) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente.

## Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro.

- 1) Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
- 2) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
- 3) 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.
- 4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

## Referendum

- 5) 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.
- 6) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 7) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

## Trattenute sindacali

- 1) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.
- 2) La suddetta quota è 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) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:
  - Per le Associazioni Datoriali, un contributo di ammontare pari all' 1,5% della paga base conglobata mensile per ciascun a lavoratore, versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice previsto dalle confederazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, come di seguito specificato:

| CONFEDERAZIONI DATORIALI | CODICE UNIEMENS                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| AIFOS                    | W434                               |
| ASSOESERCENTI            | W488                               |
| CONFIMPRESE ITALIA       | W330                               |
| ITALPMI                  | W434                               |
| UNCI                     | W550 - IT10T0503616702CC4870021287 |
| VALITALIA PMI            | W480                               |

- Per FESICA, un contributo annuale di ammontare pari a 0,5% della paga base conglobata mensile per 12 mensilità, per ciascun a lavoratore, e verrà versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIMENS con codice "W434".

## Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

### Ente Bilaterale

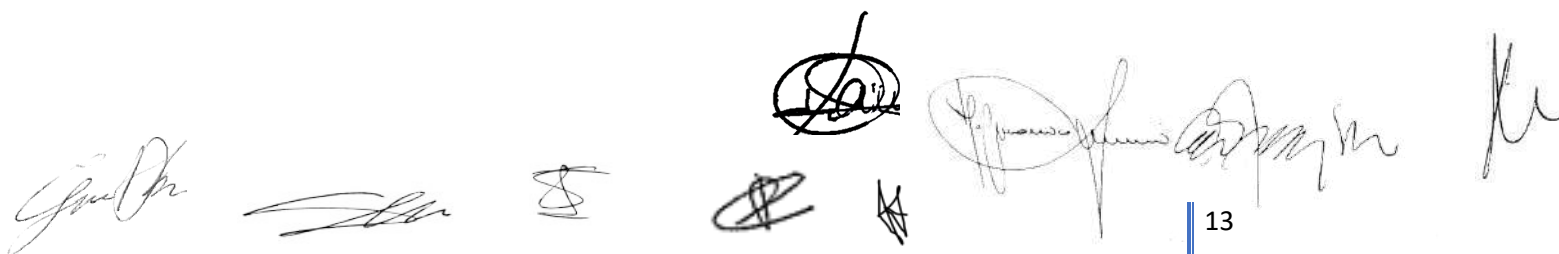
- 1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente 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, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
  - f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
  - g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
  - h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - j) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
  - k) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
  - l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
  - m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
  - o) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

- 5) L'Ente svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente può 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.
- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente 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.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

### Organismo Paritetico

Le Parti concordano che gli Enti, nella qualità di Organismo Paritetico e/o gli Organismi Paritetici delle Parti firmatarie il presente CCNL, costituiscono 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.

- 12) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOS firmatarie.
- 13) L'Ente 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 DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- 14) L'Ente istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:
  - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
  - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
  - Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e ss.mm.ii. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Ente.



### Osservatorio Nazionale

- 15) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 16) A tal fine l'Osservatorio:
- a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
  - b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
  - c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

### Enti Bilaterali Territoriali

- 17) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:
- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori 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 stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
  - d) 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 l'Ente e con la Rete Nazionale dei Lavori;
  - e) 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, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
  - f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
  - h) l'Ente 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 e lavoro intermittente;
  - i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
  - j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e 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, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

### Finanziamento Ente Bilaterale

- 18) Il contributo mensile da destinare all'Ente scelto è per 12 mensilità ed è stabilito nella misura indicata nella tabella di seguito, nella stessa è indicata la quota a carico del datore e la quota parte a carico del lavoratore, tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 19) Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Impresa che ometta il versamento delle quote di finanziamento dell'Ente è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 20) L' E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto.
- 21) Le quote vanno versate mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente; le quote rimosse dall'Ente Bilaterale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale.
- 22) L'Ente potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.
- 23) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

### Tabella Enti Bilaterali di riferimento

- 24) Si specificano di seguito gli Enti di riferimento per confederazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.:

| CONFEDERAZIONI DATORIALI | ENTI          | CODICE F24 | DATORI | LAVORATORI |
|--------------------------|---------------|------------|--------|------------|
| Ai.F.O.S.                | O.BI.N.A.F.   | EBIL       | 7,00 € | 1,50 €     |
| ASSOESERCENTI            | E.Bi. P.S.    | EPOP       | 7,00 € | 1,50 €     |
| CONFIMPRESE ITALIA       | E.B.I.L.      | EBIL       | 7,00 € | 1,50 €     |
| ITALPMI                  | E.B.I.NA.L.F. | EBIL       | 7,00 € | 1,50 €     |
| UNCI                     | F.U.E.B.      | FUEB       | 7,00 € | 1,50 €     |
| VALITALIA PMI            | E.N.Bi.LAV.   | IT24       | 7,50 € | 1,00 €     |

### Commissioni Paritetiche

- 25) le Parti convengono che sarà costituita una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, per ognuno degli Enti Bilaterali individuati nel presente CCNL; ogni Commissione avrà sede presso l'Ente Bilaterale di riferimento. La Commissione è composta pariteticamente da 1 o più componenti tra le organizzazioni che hanno costituito l'Ente di riferimento.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente;
- esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e ss.mm.ii.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;

- d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
  - e) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e ss.mm.ii. in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
  - f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
  - g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
  - h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
  - i) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.
- 26) Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:
- Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro;

#### **Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive**

- 1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale.
- 2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
- 3) La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, anche in modalità telematica.
- 4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.
- 5) Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dal Codice di procedura civile possono essere svolti in modalità telematica ossia il procedimento di conciliazione potrà svolgersi in video conferenza, mediante collegamenti audiovisivi ed i verbali conclusivi dovranno essere sottoscritti con firma qualificata/digitale delle parti.

#### **Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale**

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e ss.mm.ii., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese



privilegeranno l'adesione ai Fondi interprofessionali indicati dalle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL chiedendo informazioni all'Ente Bilaterale di riferimento.

- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
  - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
  - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
  - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
  - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

#### **Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale**

##### **Previdenza Complementare**

- 1) La Parti hanno individuato OB ITALIA PREVIDENZA per la gestione delle adesioni al Fondo di Previdenza Complementare nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire o aderiranno con la decorrenza prevista dalla vigente normativa.
- 2) Il fondo sarà finanziato dalla quota TFR maturata mensilmente, da un contributo a carico dell'azienda pari all'1% e da un contributo pari all'1% a carico del lavoratore.
- 3) Per il personale viaggiante delle imprese Cooperative la quota a carico dell'azienda sarà pari all'1,50%, anche se l'incarico è temporaneo purché superiore ai 6 mesi. Nel caso di collocamento in una mansione tra quelle non previste per il personale viaggiante il contributo sarà portato al pari di quello previsto per la mansione effettivamente svolta. Per il personale viaggiante di nuova adesione, successiva al 1° gennaio 2025 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dalla medesima data, sarà pari all'1,70%.
- 4) A favore degli impiegati e dei quadri dipendenti da aziende inquadrare, agli effetti contributivi, nel settore terziario il contributo a carico dell'azienda sarà pari al 2.5% a carico delle imprese, ed al 2,5% a carico dei lavoratori.
- 5) La quota a carico dell'azienda e la quota a carico del lavoratore sarà calcolata sugli elementi della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.
- 6) L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

##### **Assistenza Sanitaria Integrativa**

- 2) Le parti hanno di comune accordo deciso di costituire un Fondo Sanitario Bilaterale, denominato OB Italia Salute, al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
- 3) Sono iscritti ad OB Italia Salute tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
- 4) Possono essere iscritti anche i titolari delle imprese che applicano il presente CCNL.
- 5) Per il finanziamento ad OB Italia Salute è dovuto un contributo mensile pari a 15 euro per ciascun lavoratore di cui 13 euro a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore, per 12 (dodici) mensilità.
- 6) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIL, devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente.
- 7) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi di cui al comma 5) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
- 8) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad €40,00 (quaranta/00) lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

- 9) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
- 10) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento di OB Italia Salute.

### Trattamenti Integrativi

- 7) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito.

### Welfare Aziendale

- 8) Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale.
- 9) L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti all'Ente da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale.

### Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese.
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
  - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
  - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa.
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

## Art. 11 - Attività Stagionali

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
  - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
  - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
  - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
  - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
  - trasporto stagionali legati al settore agricolo;
  - trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;
  - trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile).
  - attività legate al turismo;
  - attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini;
- 3) Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima per ogni singolo contratto sarà di sei mesi ivi comprese eventuali proroghe.
- 4) Alla contrattazione di II Livello è demandata l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle specificità territoriali e/o alle produzioni locali.
- 5) Le parti concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015.
- 6) Il lavoratore assunto con contratto 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, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 7) Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.
- 8) Ai sensi della legislazione vigente, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

## Art. 12 – Appalti

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica al fine fornire ogni utile strumento atto a garantire il pieno rispetto della normativa e della disciplina sugli appalti.
- 2) Gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, disciplinati nel presente articolo sono riferiti alle attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi.
- 3) Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra non possono essere oggetto di sub appalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa consorziata ovvero da parte dell'impresa appaltatrice ad altra

impresa facente parte dello stesso gruppo societario, non costituisce subappalto, purché l'impresa controllata venga indicata in modo esplicito e stabile al momento dell'affidamento dell'appalto e, ferma restando la responsabilità solidale, la stessa debba possedere tutti i requisiti previsti dal presente articolo per le imprese appaltatrici.

- 4) Al fine di salvaguardare la qualità del servizio offerto e garantire qualità e le tutele a tutti i lavoratori coinvolti nella filiera, le imprese appaltatrici dovranno possedere e documentare i seguenti requisiti:
- Possesso dei requisiti tecnici e assenza di provvedimenti sospensivi o interdittivi della propria attività e di condanne passate in giudicato per reati connessi all'esercizio dell'attività di impresa in capo al legale rappresentante e/o ai procuratori. (Certificazione antimafia).
  - Capacità economico e finanziaria e adeguati assetti organizzativi e amministrativi. (Bilancio o Modello Redditi)
  - Rispetto norme in materia di Sicurezza del Lavoro. (DVR, Attestati e Certificati Visite Mediche)
  - Regolarità contributiva e fiscale. (DURC)
  - Applicazione integrale del CCNL applicato compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, ovvero la previdenza complementare qualora il lavoratore vi abbia aderito oltretutto tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori.
- 5) Saranno motivo di risoluzione del contratto di appalto il mancato rispetto dei requisiti dettagliati al punto 3 oltre che l'accertamento, di una o più delle seguenti violazioni da parte dell'appaltatore:
- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo;
  - applicazione di un CCNL che non rispetti i requisiti previsti dalla vigente normativa in materia di TEC e Salario Giusto;
  - violazioni delle disposizioni essenziali in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.
- 6) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro in merito alle problematiche connesse al subentro, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto. La società cessante fornirà, alle parti stipulanti, l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
- Nome e Cognome
  - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
  - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
  - Anzianità nell'appalto
  - Ultimi tre cedolini paga
  - situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
  - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
  - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
  - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
  - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999
  - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
  - Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;

- 7) L'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto.
- 8) L'impresa appaltante includerà nel contratto di appalto con l'impresa subentrante il passaggio diretto, senza soluzione di continuità, a parità di condizioni di appalto, tutti i lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi, fatti salvi gli eventi sospensivi previsti dalla legge, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi. Quanto sopra nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute.
- 9) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante, ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio, è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato 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;
- 10) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- 11) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
- 12) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 6 (sei) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
- 13) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, 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;
- 14) 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.
- 15) La procedura deve essere espletata dalle imprese congiuntamente alle parti stipulanti il presente CCNL, presso l'Ente Bilaterale di riferimento territoriale e, dove non ancora costituito, presso l'Associazione Datoriale competente o, in assenza, presso la DTL. L'esito della procedura verrà depositato presso l'Ente Bilaterale di riferimento nazionale.

### Art. 13 - Patronati

- 1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.
- 2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
  - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
  - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.

- Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

#### Art. 14 -Pari Opportunità

- 1) Le Parti considerano della massima importanza promuovere e favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere, alla crescita e alla qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano ad adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:
  - facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
  - favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
  - definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco;
  - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne.
- 2) Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.
- 3) Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.
- 4) Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

### TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO

#### Art. 15 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

#### Art. 16 - Lavoro a tempo parziale o Part-time

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.
- 2) Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente.
- 3) Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o di apprendistato.
- 4) Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:
  - **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;

- **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
  - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 5) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
  - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
  - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
- 6) La prestazione lavorativa minima giornaliera è fissata in 2 ore giornaliere, e fino a 4 ore giornaliere non può essere frazionata nell'arco della giornata, salvo specifico accordo scritto tra le parti e fino a 6 ore la prestazione avverrà senza interruzioni;
- 7) Il personale a tempo parziale, sia tempo determinato che a tempo indeterminato, impiegato nell'azienda non può eccedere il limite del 41% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti stipulanti il presente CCNL;  
Tale percentuale potrà comunque essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione.
- 8) È consentita l'attivazione di contratti part-time fino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.
- 9) Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.
- 10) Per le imprese artigiane può essere assunto per ogni azienda 1 solo lavoratore con contratto di lavoro part-time di durata settimanale non inferiore a 14 ore.
- 11) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro contrattuale saranno compensate con una maggiorazione forfettaria del 18% da calcolare sulla retribuzione oraria. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite, si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione oraria comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 40%.
- 12) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche nei contratti di part-time verticale o misto non possono superare, nell'anno solare, il limite massimo complessivo pari al 20% dell'orario contrattuale già stabilito per il lavoratore;
- 13) Le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, con la maggiorazione del 15% della retribuzione globale oraria comprensiva dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali;
- 14) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 11 giorni escluso per il personale viaggiante (classificato con parametro L) che è previsto in 7 ore. Il lavoratore, se d'accordo, può accettare la modifica anche comunicata "ad horas";
- 15) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.

- 16) La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale con l'applicazione delle clausole elastiche e flessibili richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
- 17) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
  - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
  - motivi di studio e/o formazione;
  - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e ss.mm.ii.;
- 18) Inoltre, si prevede che 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.
- 19) In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.
- 20) Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.
- 21) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
- 22) A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.
- 23) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- 24) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi;
- 25) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
- 26) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).
- 27) In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori possono essere raggiunti differenti accordi di 2° Livello in merito alla durata della prestazione;

28) Per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

### Ferie

29) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

### Malattia

30) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto è invariato rispetto al termine ordinariamente previsto così come sarà successivamente disciplinato nell'apposito articolo.

31) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

### Part-time post maternità

32) Ai fini della conciliazione vita-lavoro e per favorire la parità di genere, le imprese sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 20% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età;

33) Nel caso di accoglimento della richiesta, il passaggio a part-time post maternità decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

## Art. 17 - Lavoro a Tempo Determinato

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;
- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore nei termini previsti dalla vigente normativa;
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
  - durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
  - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
  - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
  - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato).
- 6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e

produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:

- a) l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
  - b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
  - c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
  - d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
  - e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
  - j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;
  - k) In fase di start up per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa;
  - l) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
    - infermità per malattia;
    - infortunio sul lavoro;
    - aspettativa;
    - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive
    - modificazioni;
    - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.LGVO 26.3.2001, n.151.
  - m) lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti in processi legati allo sviluppo ed integrazione e armonizzazione della IA nell'organizzazione aziendale e nell'interfaccia uomo-macchina;
  - n) lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ricerca, sviluppo e attuazioni di modelli green;
  - o) lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ristrutturazione aziendale al fine di acquisire le caratteristiche necessarie per perseguire la Certificazione Parità di Genere o le Certificazione Etica;
  - p) in tutti i casi individuati espressamente nella contrattazione integrativa.
- 7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente, la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di "deroga assistita" e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni.
- 8) 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.
- 9) le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti a tempo determina e in somministrazione non potrà superare il 41% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 47% a livello di ogni unità produttiva/sede aziendale. Per i lavoratori mobili la percentuale è del 35% e potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato.
- È comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva. Tale percentuale potrà essere derogata, in fase di start up, per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa con accordi sindacali da stipularsi a livello aziendale/territoriale.

- 10) Limiti diversi sono previsti per le aziende classificate “artigiane”, per le quali è consentita l’assunzione di lavoratori con contratto a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti:

| Dipendenti con contratto indeterminato per unità produttiva       | Lavoratori a TD    |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Zero                                                              | 1                  |
| Fino a 1                                                          | 2                  |
| Fino a 2                                                          | 4                  |
| Da 3 a 4                                                          | 6                  |
| 5                                                                 | 7                  |
| Da 6 a 8                                                          | 8                  |
| Da 9 a 15                                                         | 1 TD per ogni T.I. |
| Oltre 15                                                          | Max 35%            |
| Organico T.I. (in caso di Tempi Determinati e somministrati T.D.) | Max 28%            |

- 11) Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché le assunzioni a termine sottoscritte per ragioni di stagionalità.
- 12) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all’indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata presenti in azienda al momento della stipula del contratto a tempo determinato.
- 13) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 14) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.
- 15) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:
- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
  - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
  - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell’articolo “Attività Stagionali”;
  - nei periodi di intensificazione dell’attività lavorativa, in determinati periodi dell’anno, in occasione di festività religiose e civili, italiane ed estere; manifestazioni; iniziative promozionali e/o commerciali; in periodi di intensificazione stagionale o ciclica nelle imprese ad apertura annuale;
  - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
  - per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;
  - per i lavoratori assunti con specifiche professionalità così come dettagliati al precedente comma 6;
  - per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
  - Le start-up innovative, così come definite dalla normativa vigente, godono di un trattamento privilegiato per i primi quattro anni dalla loro costituzione: non sono soggette ai limiti di durata e alle causali (motivazioni) richieste per gli altri contratti a termine, e nemmeno ai limiti quantitativi. Questo significa che le proroghe sono libere, nel rispetto della durata complessiva massima di 24 mesi.
- 16) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

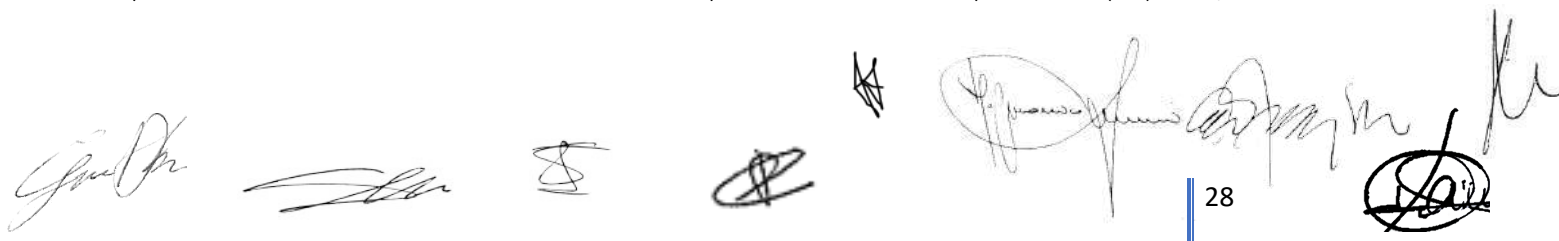
- presso imprese nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
  - da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..
- 17) Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
- 18) A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
- 19) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato anche nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di Lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.
- 20) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

#### **Art. 18 - Lavoratori Studenti**

- 1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando periodi di intervallo dei percorsi scolastici, la contrattazione integrativa potrà prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, stabilendo eventuali parametri per la loro effettiva computabilità nonché il compenso tenuto conto del ridotto contributo professionale che può apportare un lavoratore che non abbia ancora completato l'iter formativo.

#### **Art. 19 - Lavoro somministrato**

- 1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Impresa (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è



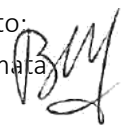
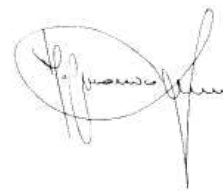
Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".

- 6) La somministrazione a tempo indeterminato è consentita per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, ma nel limite del 10% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è concluso il contratto.
- 7) I Lavoratori dipendenti in somministrazione a tempo determinato presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascun trimestre il 15% del personale viaggiante ed il 41% del personale non viaggiante a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione. In alternativa è consentita la stipula sino a 5 contratti di somministrazione purché non superino il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.
- 1) Sono esclusi dal limite del 10%, del 15% e del 41%, su dettagliati, i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- 2) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 3) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.
- 4) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
  - lavoratori in mobilità;
  - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
  - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.
- 5) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati; analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale.

## Art. 20 - Lavoro intermittente

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
  - indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
  - luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata, che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
  - 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;
  - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
  - eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:



- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;
- per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.

Così come previsto dalla vigente normativa, si prevede nel presente contratto collettivo che possano essere stipulati contratti di lavoro intermittente con lavoratori di qualsiasi età per specifiche esigenze dei settori di riferimento del nostro CCNL, in tutti i casi in cui comportino picchi di attività non costanti nel tempo ma ripetibili anche ciclicamente nel corso delle settimane o dei mesi, anche durante i periodi stagionali;

Ossia in tutte quelle situazioni, non programmabili e non prevedibili, che non garantiscano la possibilità di stipulare un contratto di lavoro per le figure necessarie con carattere continuativo.

- 4) La contrattazione di II Livello potrà prevedere e disciplinare ulteriori esigenze specifiche.
- 5) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima impresa per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 6) 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 mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
- 7) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.
- 8) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL.
- 9) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.
- 10) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo.
- 11) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".
- 12) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
  - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - presso Imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
  - da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

## Art. 21 - Collaborazioni

- 1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente

personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali.

- 2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi.
- 3) Alle parti interessate, al fine di attestare l'assenza dei requisiti di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", è posto l'obbligo di presentare istanza di certificazione del contratto di lavoro, anche attraverso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale; 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.

## Art. 22 – Apprendistato

### Qualificazione del rapporto contrattuale

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

### Tipologie di apprendistato

- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:
  - a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
  - b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;In entrambi i casi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata, nei successivi commi, con specifico riferimento al settore ed alla qualifica.

### Apprendistato professionalizzante

- 5) Le parti convengono che i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali in tutti i settori di attività dal 1° al 6° livello junior. 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.
- 6) La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).
- 7) Area d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico:



**Tabella A (\*esclusi specifici profili di cui alla tabella B)**

| Durata complessiva | Livello                        | Primo anno | Secondo anno | Terzo anno    |
|--------------------|--------------------------------|------------|--------------|---------------|
| 36 mesi            | 1°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 2°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 3° S                           | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 3°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 4°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | Autisti par. G1, H1            | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 4° Junior                      | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 5°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | 6°                             | 75%        | 85%          | 100%          |
| 36 mesi            | Personale Viaggiante par. I, L | 100%       | 100%         | 100%          |
| 24+12 mesi         | 6° Junior                      | 75%        | 85%          | al 6° livello |

**Tabella B (\*profili artigiani o a questi equipollenti)**

| Durata complessiva | Livello                      | Primo anno | Secondo anno | Terzo anno | Quarto anno | Quinto anno |
|--------------------|------------------------------|------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| 60 mesi            | Autisti parametro A3, B3, C3 | 90%        | 95%          | 100%       | 100%        | 100%        |
| 48 mesi            | Autisti parametro D2, E2, F2 | 90%        | 95%          | 100%       | 100%        |             |
| 48 mesi            | Addetti al magazzinaggio     | 90%        | 95%          | 100%       | 100%        |             |
| 48 mesi            | Addetti manutenzione veicoli | 90%        | 95%          | 100%       | 100%        |             |
| 48 mesi            | Addetti movimentazione       | 90%        | 95%          | 100%       | 100%        |             |

- 8) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle percentuali riportate in tabella.
- 9) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, o per specifiche figure parificabili alle figure degli artigiani, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse se più favorevoli.
- 10) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.
- 11) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

- 12) 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'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 13) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.13, 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 e 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 (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 14) 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. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 85%;

- 2° anno: 95%;
- 3° anno: 100%;
- 4° e 5° anno (se previsto) 100%.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

- 15) L'apprendistato di alta formazione e ricerca è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con il conseguimento di titoli di studio universitari e dall'alta formazione, compresi dottorati di ricerca; diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; attività di ricerca; Svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- 16) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.17, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/200.
- La durata del contratto è determinata dalle regioni, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazione è definita dalle disposizioni del DM 12 ottobre 2015.
- 17) Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca.
- 18) 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. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

#### **Per i percorsi di durata superiore ad un anno**

- Prima metà del periodo al 90%;
- Seconda metà del periodo all'100%

#### **Per i percorsi di durata inferiore ad un anno**

- Per intero periodo 100%

### **Disposizioni Comuni**

- 19) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario stipulare un contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione":
- della prestazione oggetto del contratto;
  - del periodo di prova;
  - del livello di inquadramento;
  - della qualifica che potrà essere acquisita;
  - della durata del periodo di apprendistato;
  - del piano formativo individuale (che dovrà essere allegato al contratto).
- 20) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.
- 21) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
- 22) La Malattia e l'infortunio di durata superiore ai 30 giorni, la maternità interrompono e sospendono la decorrenza del periodo di prova.
- 23) Come previsto dalla vigente normativa, a decorrere dal 1° ottobre 2024 anche gli apprendisti maturano gli scatti di anzianità, e maturano con le stesse modalità dei lavoratori qualificati ma con importo ridotto e forfettariamente fissato in € 6.

- 24) In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva così come previsto per i lavoratori qualificati.

### Orario di lavoro

- 25) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e ss.mm.ii. pertanto, essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
- 26) Il contratto di apprendistato può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, ossia sia previsto in 20 ore settimanali minime. In tal caso le ore di formazione previste restano invariate e non subiscono alcuna riduzione.

### Proporzione numerica

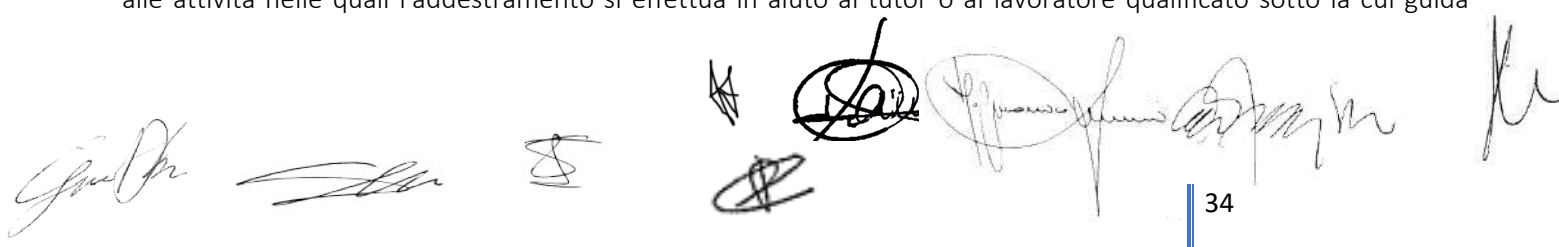
- 27) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
- 28) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 29) L'avvio di nuove assunzioni con contratto d'apprendistato professionalizzante non è consentito alle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
- 30) La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B) in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate.
- 31) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine mentre è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato.

### Obblighi del datore di lavoro

- 32) il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- ✓ impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- ✓ non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- ✓ non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- ✓ accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- ✓ accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- ✓ per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- ✓ avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

- 33) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida



l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- ✓ seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - ✓ prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - ✓ frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
  - ✓ osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 34) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera j) del presente capoverso, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### Trattamento normativo

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

### Formazione

- 36) L'offerta formativa di tipo professionalizzante 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 medio annuo pari ad 80 (ivi compresa la formazione iniziale prevista dal nuovo accordo Stato-Regioni)
- La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. La formazione può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning.
- 37) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali.
- 38) Per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6° e 6° junior, in considerazione delle caratteristiche di questi specifici profili professionali la formazione sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità in affiancamento.
- 39) L'eventuale periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Per ottenere il riconoscimento dei cumuli, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
- 40) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 41) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 42) Per la predisposizione del piano formativo degli apprendisti, le Imprese dovranno fare riferimento ai Profili Formativi di base e trasversali definiti dalle Regioni, ove disponibili. Nelle Regioni ove non fossero disponibili il piano formativo predisposto dall'Impresa dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale per acquisire il parere di conformità; Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento del piano formativo, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
- L'Ente Bilaterale, per la sua valutazione, terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 43) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura specificamente delegata dal datore di lavoro e

dovrà essere indicata nel piano formativo, in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico- professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

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

- a) Conoscere l'impresa, la sua struttura organizzativa, i prodotti ed i servizi di settore;
- b) Conoscere la propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro, conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- d) Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- e) Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- f) Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza;

45) I contenuti e le competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi da conseguire mediante esperienza di lavoro sono definite sulla base delle specifiche mansioni ed aree di attività:

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Addetti alle attività di amministrazione/segreteria</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestione flussi informativi e comunicativi</li> <li>✓ Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico</li> <li>✓ Trattamento documenti amministrativo contabili</li> <li>✓ Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro</li> <li>✓ Gestione corrispondenza</li> </ul> |
| <i>Addetti alla contabilità</i>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Principi ragionieristici di base</li> <li>✓ Trattamento operazioni fiscali e previdenziali</li> <li>✓ Elaborazione bilancio aziendale</li> </ul>                                                                                                                                |
| <i>Addetti alle risorse umane</i>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL</li> <li>✓ Principi base di amministrazione e di gestione del personale</li> <li>✓ Principi ragionieristici di base</li> <li>✓ Sicurezza sul lavoro</li> </ul>                                                                       |
| <i>Addetti all'amministrazione e finanza</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistema di contabilità generale e analitica</li> <li>✓ Elaborazione budget</li> <li>✓ Controllo andamento economico - finanziario</li> <li>✓ Gestione servizi bancari</li> <li>✓ Gestione acquisti</li> </ul>                                                                   |
| <i>Addetti all'amministrazione di filiale</i>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza dei principi ragionieristici di base</li> <li>✓ Gestione attività di fatturazione e contabilità</li> <li>✓ Predisposizione e gestione documentale</li> <li>✓ Assistenza clienti e segreteria commerciale</li> <li>✓ Gestione incassi</li> </ul>                      |
| <i>Addetti all'internal auditing</i>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza normativa del lavoro</li> <li>✓ Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza</li> <li>✓ Attività di prevenzione e/o riduzione rischi</li> <li>✓ Principi ragionieristici di base</li> </ul>                                                         |
| <i>Addetti ai servizi legali/assicurativi</i>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa</li> <li>✓ Predisposizione documentazione legale</li> <li>✓ Attività di supporto organi aziendali</li> <li>✓ Contenzioso e precontenzioso</li> <li>✓ Assicurazione e gestione rischi</li> </ul>                  |

|                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Addetti alla qualità, procedure e certificazione</i>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Principi base di qualità, procedure e certificazione</li> <li>✓ Conoscenza normativa di riferimento</li> <li>✓ Analisi sistema aziendale</li> <li>✓ Gestione/trattamento sistema qualità</li> </ul>                                                                                                                                                                                 |
| <i>Addetti alle vendite</i>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programmazione azioni di vendita</li> <li>✓ Gestione trattativa commerciale</li> <li>✓ Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela</li> <li>✓ Attività di call center/assistenza clienti</li> </ul>                                                                                                                                                                 |
| <i>Addetti alle attività commerciali e di marketing</i>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rappresentazione potenziali di zona</li> <li>✓ Analisi mercato di riferimento</li> <li>✓ Configurazione offerta di prodotto/servizio</li> <li>✓ Posizionamento prodotto/servizio</li> <li>✓ Conversione operativa strategia commerciale</li> </ul>                                                                                                                                  |
| <i>Addetti alle attività informatiche</i>                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza di base dei sistemi informativi</li> <li>✓ Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione</li> <li>✓ Gestione operativa</li> <li>✓ Manutenzione e supporto</li> <li>✓ Sicurezza dei sistemi informatici</li> </ul>                                                                                                                                                    |
| <i>Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione</i>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Controllo qualitativo e quantitativo delle merci</li> <li>✓ Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione</li> <li>✓ Conoscenza principi base di fatturazione</li> </ul>                                                                                                                                                                         |
| <i>Addetti alla gestione linee</i>                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione</li> <li>✓ Gestione risoluzione anomalie ed emergenze</li> <li>✓ Gestione linee di collegamento</li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |
| <i>Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valutazione scambi internazionali</li> <li>✓ Predisposizione della documentazione</li> <li>✓ Assicurazione delle merci</li> <li>✓ Svolgimento attività preparative al trasporto</li> <li>✓ Conoscenza della normativa import/export</li> </ul>                                                                                                                                      |
| <i>Addetti alla gestione della filiale</i>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestione commerciale e operativa reparto/settore</li> <li>✓ Amministrazione conto economico del reparto/settore</li> <li>✓ Gestione risorse umane del reparto/settore</li> <li>✓ Assistenza clienti</li> </ul>                                                                                                                                                                      |
| <i>Addetti alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre e combinato</i>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza della normativa e delle singole tariffe</li> <li>✓ Conoscenza delle tipologie di spedizioni e trasporti</li> <li>✓ Gestione amministrativa e contabile</li> <li>✓ Determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico</li> <li>✓ Conoscenza principi base rapporti commerciali</li> <li>✓ Conoscenza dei pesi e delle misure delle unità di trasporto</li> </ul> |
| <i>Addetti alla gestione di traffico intermodale</i>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacità tecnico operative nella composizione dei treni blocco intermodali</li> <li>✓ Capacità commerciali nello stipulare contratti con imprese ferroviarie, marittime e aeree</li> <li>✓ Conoscenza delle condizioni economiche del mercato della clientela</li> <li>✓ Conoscenza dei pesi e delle misure di unità di trasporto</li> </ul>                                        |
| <i>Addetti al magazzino</i>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestione spazi attrezzati di magazzino</li> <li>✓ Movimentazione e lavorazione merci</li> <li>✓ Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto</li> <li>✓ Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci</li> <li>✓ Rapporti con il personale terzo</li> <li>✓ Nozioni su merci pericolose</li> </ul>                                          |

|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nozioni sulla catena del freddo</li> <li>✓ Nozioni sulla deperibilità delle merci</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Addetti alla logistica industriale</i>                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programmazione ciclo logistico integrato</li> <li>✓ Amministrazione magazzino merci</li> <li>✓ Pianificazione reti distributiva</li> <li>✓ Gestione flussi informativi delle merci</li> <li>✓ Rapporti con il personale terzo</li> </ul>                                                                                                                                                                    |
| <i>Autisti di mezzi di trasporto - Addetti alla distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (rider)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto merci</li> <li>✓ Gestione attività documentale</li> <li>✓ Conoscenza di nozioni sulla circolazione e sicurezza</li> <li>✓ Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo</li> <li>✓ Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto</li> <li>✓ Nozioni sulla catena del freddo</li> <li>✓ Nozioni sulla deperibilità delle merci</li> </ul> |
| <i>Addetti alla manutenzione dei veicoli</i>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza tecnica dei veicoli</li> <li>✓ Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione</li> <li>✓ Primaria manutenzione e preparazione del veicolo</li> <li>✓ Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria</li> <li>✓ Interventi di riparazione</li> </ul>                                                                                              |
| <i>Addetti alle macchine di movimentazione</i>                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente</li> <li>✓ Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio</li> <li>✓ Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione</li> <li>✓ Nozione sulla tipologia di merce (fragili, pericolose...)</li> </ul>                                                |
| <i>Addetti alla gestione impianti</i>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica</li> <li>✓ Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione</li> <li>✓ Conoscenza processo distributivo</li> <li>✓ Conoscenza schemi tecnici impiantistica</li> <li>✓ Conoscenza planimetrie e progetti tecnici in connessione agli impianti</li> </ul>                                                                                             |
| <i>Addetti alle attività di guardie particolari giurate (GPG)</i>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza</li> <li>✓ Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza</li> <li>✓ Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione</li> <li>✓ Addestramento maneggio delle armi</li> </ul>                                                                                                                  |
| <i>Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica</i>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote</li> <li>✓ Compilazione modulistica</li> <li>✓ Gestione operativa monete e banconote</li> <li>✓ Riconoscimento e selezione delle banconote</li> </ul>                                                                                                                                                                                                    |
| <i>Addetti alle pratiche automobilistiche</i>                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli</li> <li>✓ Normativa sulle patenti di guida</li> <li>✓ Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore</li> <li>✓ Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio</li> </ul>                                                                                                                                    |
| <i>Addetti alle operazioni di trasloco</i>                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tecniche di imballaggio</li> <li>✓ Carico e stivaggio</li> <li>✓ Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino</li> <li>✓ Smontaggio dei mobili</li> <li>✓ Inventario operativo</li> <li>✓ Custodia in magazzino</li> </ul>                                                                                                                                                                    |

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi</i>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare</li> <li>✓ Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti di pezzi pesanti es. casseforti</li> <li>✓ Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico</li> <li>✓ Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare</li> </ul>                                                                                                                         |
| <i>Conducente con abilitazione FS al traino di vagoni ferroviari</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nozioni/conoscenza di tecnica ferroviaria</li> <li>✓ Conoscenza di regolamenti e norme di circolazione ferroviaria</li> <li>✓ Conoscenza dei mezzi di trazione e dei veicoli ferroviari</li> <li>✓ Norme di sicurezza e prevenzione infortuni durante il servizio di condotta</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Manovratore/tecnico a bordo</i>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conoscenza dell'infrastruttura ferroviaria (apparecchiature elettriche ed apparati di sicurezza)</li> <li>✓ Conoscenza veicoli</li> <li>✓ Conoscenza svolgimento manovre</li> <li>✓ Svolgimento manovre in caso di anomalie/guasti</li> <li>✓ Conoscenze tecniche di manovra degli scambi, dei segnali e di composizione/scomposizione dei convogli ferroviari</li> <li>✓ Conoscenza dei processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli</li> <li>✓ Conoscenza accompagnamento treni</li> <li>✓ Conoscenza regolamenti e tecniche di controllo e verifica del materiale rotabile</li> </ul> |

### Art. 23 - Tirocinio (Stage)

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e Impresa, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
- 3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.
- 4) Fermo restando che per ogni datore di lavoro non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

### Art. 24 – Contratto PAL – di nuovo ingresso o di reinserimento al lavoro

- 1) Le Parti concordano di utilizzare il contratto PAL - di nuovo ingresso o di reinserimento lavorativo per favorire l'impiego, nelle imprese appartenenti ai settori disciplinati nel presente contratto, di soggetti che abbiano un'esperienza professionale, nelle mansioni o qualifiche per le quali vengono assunti, inferiore a 5 anni.
- 2) Il contratto PAL – di nuovo ingresso o di reinserimento lavorativo, al verificarsi delle già menzionate condizioni, può essere utilizzato se non vi sono i requisiti per poter applicare il contratto di apprendistato in ogni forma, sia esso



professionalizzante o apprendistato senza limiti di età, così come disciplinati dal presente contratto o dalla normativa di riferimento.

- 3) Il contratto PAL – di nuovo ingresso di reinserimento lavorativo, deve intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e può essere applicata a tutti i lavoratori assunti con mansioni inquadrabili dal 1 al 6 Junior livello in riferimento alla classificazione del personale.
- 4) Il datore di lavoro può utilizzare il Contratto PAL - di nuovo ingresso se applica integralmente il presente contratto collettivo, sia negli aspetti economici che normativi, salvo deroghe espressamente previste dal contratto stesso o dalla legge.
- 5) Anche per questa tipologia di contratto è prevista la forma scritta e deve prevedere l'erogazione di una specifica formazione professionale che dovrà essere erogata nel primo biennio di lavoro.
- 6) Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro deve trasmettere a mezzo PEC all'Ente Bilaterale copia del contratto PAL – di nuovo ingresso sottoscritto con allegata autocertificazione da cui risulti:
  - a. di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL – di nuovo ingresso;
  - b. che nell'unità produttiva non sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro;
  - c. che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il Contratto così trasmesso è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con questa forma contrattuale nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.
- 10) Il lavoratore ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori con maturata esperienza di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
  - a. Primo anno: 85%
  - b. Secondo e Terzo anno: 90%
  - c. Quarto e Quinto anno: 95%
- 11) Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti.
- 12) L'assunzione con il Contratto PAL – di nuovo ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

## Art. 25 - Assunzione

### Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
  - a) la tipologia del contratto di assunzione;
  - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - d) procedura, forma e termini di preavviso;
  - e) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro);
  - f) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;

- g) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
- h) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL;
- i) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL;
- j) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL, le Parti Stipulanti, il codice CNEL*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico;
- k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche;
- l) l'accettazione di clausole elastiche e flessibili;
- m) ferie, permessi e congedi retribuiti;
- n) enti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi o altre forme di protezione sociale forniti dal datore di lavoro;
- o) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL;
- p) diritto alla formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- q) utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio;
- r) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
- s) rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti;
- t) altre eventuali condizioni concordate.

- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL, del Regolamento Aziendale ove previsto e dell'eventuale Accordo Aziendale di secondo livello deve essere resa disponibile e consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

#### **Documenti e visite** (*preassuntive o idoneità alla mansione*)

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
  - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
  - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
  - d) accettazione della lettera di assunzione;
  - e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.
- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- 5) Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e ss.mm.ii.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013.
- 6) L'assunzione è subordinata, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.
- 7) L'Impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, ad esclusione del certificato di idoneità rilasciato dal medico competente, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a circular stamp with a signature inside. To the right of this, there is a small, dark, irregular mark. Further right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Bey'. Below this, there is another large, stylized signature. On the far right, there is a signature that looks like 'K'. The page number '41' is printed at the bottom right, next to a vertical blue line.

**TITOLO III**  
**IL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 26 - Periodo di Prova**

- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) Il periodo di prova per essere attuato deve risultare da atto scritto.
- 3) Il periodo di prova non potrà superare la durata dettagliata in tabella:

| Livelli                                        | Periodo di prova |
|------------------------------------------------|------------------|
| Quadri                                         | 6 mesi           |
| 1                                              | 5 mesi           |
| 2                                              | 4 mesi           |
| Conducenti Autoveicoli: 3A, 3B, 3B, 2D, 2E, 2F | 4 mesi           |
| 3 S, 3, 4 e 4 J                                | 3 mesi           |
| Conducenti Autoveicoli: 1G, 1H                 | 3 mesi           |
| Altre figure/inquadramenti                     | 1 mese           |

- 4) Per i contratti a Tempo Indeterminato il periodo di prova convenuto tra le parti, ritenendo necessario un periodo minimo per la corretta valutazione della preparazione, delle attitudini e della mansione da svolgere, non potrà avere una durata effettiva inferiore al 30% della durata massima prevista dal presente CCNL.
- 5) In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova dovrà essere riproporzionato alla durata effettiva del contratto di lavoro ed ai sensi della normativa vigente, dovrà rispettare i limiti di durata minima e massima fissati dalla stessa e che variano in funzione della durata complessiva del (primo) contratto.
- 6) Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 7) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 8) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
- 9) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
- 10) Non è assoggettabile ad un nuovo periodo di prova il lavoratore dipendente che viene riassunto entro due anni, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio e superato il periodo di prova.

**Art. 27 - Orario di lavoro personale non viaggiante**  
**Flessibilità/Elasticità**

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali per la generalità dei lavoratori distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
- 2) L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerata le particolari caratteristiche dei settori disciplinati nel presente contratto, verranno disciplinati periodicamente specifici turni di lavoro.

- 3) Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, se l'orario ordinario è distribuito su 6 giorni lavorativi, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%. Il lavoro domenicale è richiedibile per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno.
- 4) La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di 6 ore di orario continuativo ed un massimo di 9 ore, distribuite su un nastro lavorativo di dodici ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo.
- 5) L'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno. Stabilendo la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa per l'intera azienda, per unità produttive, per reparti o per funzioni. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, una volta entro i 12 mesi successivi, comunque non prima di 6 mesi dalla sua attivazione.
- 6) La durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, viene calcolata sulla media di 4 mesi, ove la media oraria fosse superiore a tale limite le ore eccedenti vanno retribuite come prestazione straordinaria. Ogni prestazione richiesta ed eccedente il normale orario giornaliero programmato, viene retribuita e maggiorata con la maggiorazione corrispondente del lavoro supplementare o straordinario.
- 7) Per il personale a tempo pieno addetto alla movimentazione della merce (addetti coinvolti nelle attività dei magazzini, delle aree di stoccaggio e movimentazione merci, nonché per gli addetti alle officine interne, intesi come tali gli addetti alla manutenzione dei veicoli), l'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno, per un periodo non inferiore ad un trimestre. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, al termine del trimestre o del maggior periodo inizialmente comunicato.
- 8) Per i lavoratori notturni, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.
- 9) Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore almeno una settimana prima dell'effettuazione. Per far fronte a specifiche esigenze tecniche, organizzative produttive aziendali, il lavoratore a sua discrezione può accettare la variazione anche "ad horas".
- 10) Le prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata secondo le modalità operative definite dall'accordo di cui al comma successivo. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.
- 11) La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi come anticipato su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite. L'eventuale esigenza organizzativa di ripartire l'orario di lavoro su 4 giornate e/o modifiche dell'orario, ulteriori a quelle normate nel presente articolo, saranno oggetto di accordo aziendale o territoriale, tenendo presenti le esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sarà altresì oggetto di accordo l'eventuale programmazione di giornate lavorative di 10 ore, le relative modalità, le quantità e l'articolazione. La decima ora sarà comunque retribuita con una maggiorazione del 35%.

- 12) Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero in alternativa mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito;
- 13) Nella determinazione della durata della pausa pranzo si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.
- 14) Per ciascun turno di 8 ore continuative sarà prevista una pausa retribuita di 30 minuti.
- 15) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore, diversi accordi potranno essere presi a livello aziendale con la contrattazione di secondo livello.
- 16) Il personale direttivo, ossia quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, (da non identificare necessariamente con i quadri o il personale inquadrato al primo livello) è escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro.
- 17) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.
- 18) Quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

#### **Art. 27 Bis - Orario di lavoro personale viaggiante** **Flessibilità/Elasticità**

- 1) L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.
- 2) L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruibile nell'arco di 4 settimane.
- 3) L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti. Altresì l'azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.
- 4) La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, ma può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.
- 5) Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:  
il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- 6) Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.
- 7) Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta.
- 8) I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:



44

- a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.
- c) Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del D.LGVO 234/2007.

I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli eventuali accordi di forfettizzazione, che possono esser demandati alla contrattazione aziendale.

- 9) Le norme previste dal regolamento CE 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore. I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

Rientrano nei riposi intermedi:

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

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

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

- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal Libro unico del lavoro.
- b) secondo quanto previsto da:

- *Accordi aziendali*

per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario;

per la durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

- l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;
- le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa.

Per la definizione e quantificazione forfettaria si rinvia alla contrattazione aziendale e/o territoriale e quindi alla sua specifica disciplina in un accordo di secondo livello.

- 10) Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti"; gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.
- 11) Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dal presente articolo e dal successivo e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.
- 12) Al personale viaggiante in aggiunta alle 4 festività abolite, sono riconosciute 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).
- 13) Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.
- 14) Quanto previsto nel presente articolo è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.



Handwritten signatures and stamps are visible at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## Art. 27 Ter - Orario di lavoro personale viaggiante con mansioni discontinue

- 1) Per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 3 lettere A,B,C e nella qualifica 2 lettere E,F, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014 e successive modifiche e integrazioni, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante di cui sopra, ovvero l'estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla qualifica 2 lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:

- a) la procedura si intende avviata da parte dell'azienda inviando alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. A seguito della richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti e deve avere per oggetto l'esame congiunto per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità. In ogni caso l'incontro deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della ricezione della comunicazione;

- b) la procedura potrà altresì essere effettuata inviando anche per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma all'Ente Bilaterale costituito tra le parti firmatarie il presente contratto.

Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. A seguito della richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti e deve avere per oggetto l'esame congiunto per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità. In ogni caso, l'incontro deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della ricezione della comunicazione;

- 2) La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra e avrà validità di 4 anni.
- 3) Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.
- 4) Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto. Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e loro RSA, le RSU ove esistenti dall'altra.
- 5) Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 27.

- 6) L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.LGVO. 234/2007.
- 7) Tutte le ore prestate oltre il limite ordinario, come sopra definito, saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dall'art. 27.
- 8) Quanto previsto nel presente articolo è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

#### Art. 27 Quater - RIDER

- 1) Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono di dover dare esplicita disciplina alle nuove forme di distribuzione delle merci con l'uso di cicli, ciclomotori e motocicli al fine di poter cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dal nuovo mercato legato appunto alla distribuzione urbana delle merci effettuata con mezzi di trasporto che non richiedono, necessariamente, per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore. A tale attività lavorativa si applicheranno tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal presente CCNL comprese l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità contrattuale.
- 2) Al fine di disciplinare i rapporti di lavoro finalizzati allo svolgimento di tali attività le Parti stipulanti convengono, per la distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli (anche a tre ruote) che avvengono in ambito urbano, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari ecc...), le seguenti norme.
- 3) Il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue, così come definite dalla vigente normativa, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali.
- 4) L'applicazione di tale regime orario è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:
  - la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle già menzionate condizioni. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei lavoratori interessati. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;
  - la verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, anche per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, la comunicazione come sopra dettagliata ad EBIL.
- 5) La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra.
- 6) L'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.
- 7) Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro.
- 8) Tale periodo sarà determinato in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con preconsenso individuale indicativamente settimanale, anche mediante utilizzo di piattaforme multimediali e comunque non potranno essere



in alcun modo organizzati o sottoposti turni al lavoratore seguendo il criterio del ranking reputazionale generati anche da algoritmi.

- 9) Il lavoratore dovrà trovarsi, all'orario previsto quale inizio della prestazione assegnata, nell'area predefinita dal datore e la presenza in servizio potrà essere attestata da parte dello stesso lavoratore, con assunzione di responsabilità, anche attraverso strumentazione multimediale, seguendo le apposite procedure che saranno indicate dal datore.
- 10) Il lavoratore, in coincidenza con l'inizio del proprio orario di lavoro, una volta attestata la propria presenza, con relativa decorrenza del tempo di lavoro, si renderà così disponibile ad eseguire i compiti connessi all'attività di servizio per la durata dell'orario assegnato.
- 11) L'orario giornaliero, e la conseguente retribuzione, quale risultante di una o più riprese, non potrà essere inferiore alle 2 ore complessive.
- 12) A tali lavoratori dovranno essere forniti dispositivi di protezione individuale in relazione alle esigenze ed alle specifiche caratteristiche dell'attività prestata (ad esempio: caschetto, indumenti ad alta visibilità, guanti, luci di segnalazione, ecc.) e nel rispetto della vigente normativa in materia.
- 13) Ai sensi delle disposizioni in materia assicurativa anche i cicli o veicoli non a motore dovranno essere obbligatoriamente provvisti di copertura assicurativa contro terzi a carico dell'azienda.
- 14) Vista la peculiarità delle figure in oggetto, le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali, le parti stipulanti e competenti territorialmente, su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire accordi, in sede aziendale o territoriale. In tali accordi potranno trovare definizione, sono a titolo indicativo e non esaustivo: la predisposizione di percorsi di formazione che le parti ritenessero utili e necessari anche in relazione all'utilizzo di sistemi digitali, il riconoscimento del buono pasto giornaliero, la definizione di un Premio di Risultato, gli aspetti relativi alla privacy in relazione all'utilizzo di strumenti telematici che rilevano la posizione del lavoratore e che non possono in alcun modo essere utilizzati ai fini disciplinari, la definizione di tutti gli aspetti relativi all'utilizzo dei mezzi per non creare oneri diretti al lavoratore.

**Art. 27 Quinquies - Flessibilità nelle Imprese esercenti attività di Magazzini generali  
depositi conto terzi, Imprese produttrici energia refrigerante e ghiaccio**

- 1) Le imprese di questi esercenti in questi settori potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale.
- 2) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 25% da liquidare nei periodi di superamento medesimo.
- 3) Previo contratto aziendale saranno individuati i periodi previsti di maggiore e di minore intensità produttiva e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.
- 4) I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 180 giorni medi dalla data prevista dei programmi per le ore prestate in flessibilità.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

### Art. 27 Sextus - Lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

- 1) Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere.
- 2) Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

### Art. 28 - Reperibilità

- 1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa, per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.
- 2) Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
- 3) Ad eccezione del personale viaggiante che non sia impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture.
- 4) I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
- 5) Il lavoratore, che accetti mediante atto scritto l'istituto della reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.
- 6) Le ore di intervento effettuate in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni poiché considerate orario di lavoro straordinario.
- 7) Al lavoratore che, per esigenze tecnico-produttive, è soggetto ad essere reperibile in ore non lavorative, l'azienda corrisponderà un'indennità minima di reperibilità di € 25,82 lorde mensili, per dodici mensilità.
- 8) All'impiegato comandato a prestare servizio in ore notturne non in continuazione di lavoro o non tempestivamente preavvisate o nei giorni considerati festivi nel caso di prestazioni di durata inferiore a 4 ore continuative, l'azienda dovrà corrispondere un compenso non inferiore alla metà della retribuzione di fatto, con l'aggiunta delle maggiorazioni previste dal presente articolo; superando le 4 ore, l'intera giornata. Qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto dal presente articolo.
- 9) Tramite specifico regolamento aziendale si dovranno definire le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.

### Art. 29 - Banca Ore

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore nella quale il dipendente può decidere di far confluire le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 165 ore. Il lavoratore può in tal modo richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo.
- 2) Nella contrattazione di Il Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, e di

inserire le ore in Banca tradotte in termini di quantità oraria anche per le maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato.

- 3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso scritto di almeno 10 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera.
- 4) Le richieste avanzate ai sensi del precedente punto verranno accolte entro il limite del 15% dei lavoratori assunti nell'ufficio/reparto, con il limite minimo di una unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.
- 5) Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a quanto previsto oppure sia superata la percentuale di cui al punto 4, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
- 6) Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, se non tradotto in maggiori ore di permesso, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.
- 7) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
- 8) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.
- 9) Per agevolare la fruizione da parte del lavoratore le ore confluite in Banca Ore, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.
- 10) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.
- 11) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

#### Art. 30 - Banca Ore Formazione

- 1) Nelle imprese che erogano formazione non rientrante in quella prevista obbligatoriamente per legge, le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale non obbligatoria ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.
- 2) La formazione erogata in attuazione del presente articolo può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal CCNL di I Livello e/o II Livello, con la previsione di un piano formativo per singolo lavoratore o gruppo di essi.
- 3) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi.
- 4) Nelle imprese che non prevedono l'erogazione della formazione non obbligatoria non può essere attivata la Banca Ore Formazione; in tal caso, le ore di permesso (ROL) e le ore ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse, restano disciplinate come previsto nell'articolo inerente.
- 5) In caso di attivazione della Banca Ore Formazione i permessi ivi confluiti vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al terzo comma, dal datore di lavoro per l'erogazione della formazione preventivamente approvata durante il normale orario di lavoro.
- 6) In assenza di formazione erogata e quindi nel caso di mancato utilizzo delle ore di permesso della Banca Ore Formazione nei 12 mesi successivi, le stesse devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%.
- 7) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruiti e confluiti nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale ~



50

attestato che confermi la regolare erogazione della formazione.

- 9) Alla contrattazione di Il Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permesso, ad esclusione delle ulteriori già previste dal presente CCNL od originate da fonte legislativa.

### Art. 31 - Disciplina delle mansioni e mutamento – Jolly

- 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) 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;
- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed 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;
- 4) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. 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;
- 5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 3 (tre) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi; salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.
- 6) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto";
- 7) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- 8) Al lavoratore che nel corso della sua carriera sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.
- 9) Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.
- 10) Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.
- 11) Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non è assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività per le quali dispongono di formazione specifica;
- 12) L'inquadramento dei jolly è al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

## Art. 32 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

- 1) Con il presente articolo si è inteso regolamentare le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.
- 2) Per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 3 lettere A,B,C e nella qualifica 2 lettere E,F, e per i lavoratori inquadrati con qualifica 2 lettera D, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014 e successive modifiche e integrazioni, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, la durata normale dell'orario di lavoro ha un'estensione a 47 ore settimanali.
- 3) Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali e distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.  
Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro.
- 4) L'applicazione dei regimi orari su dettagliati è soggetta alla verifica della sussistenza delle specifiche condizioni inviando anche per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali sottoscrittrici del presente contratto, i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. A seguito della richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti e deve avere per oggetto l'esame congiunto per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità. In ogni caso, l'incontro deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della ricezione della comunicazione.
- 5) L'attuazione di quanto previsto nei precedenti commi sarà formalizzata e disciplinata con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. e le associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL ove sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente articolo. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di seguito dettagliate, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto.
- 6) Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere. Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.
- 7) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.

- 8) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con la prevista maggiorazione.
- 9) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 168.

### Art. 33 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile.
- 2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.
- 3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.
- 4) Tale indennità è computata per tutte le mensilità di retribuzione previste dal CCNL ed è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

### Art. 34 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore.
- 3) Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà scegliere in alternativa al relativo trattamento economico, di usufruire di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento nella banca ore individuale. In tal caso è dovuta la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.
- 4) L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto precedente darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale, senza possibilità di usufruire del relativo trattamento economico considerando prioritario il recupero psico-fisico del lavoratore.
- 5) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso in relazione a:
  - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - 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 legati alla stagionalità, o eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST.
- 6) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

|                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lavoro straordinario feriale diurno                                                                                  | 30% |
| Lavoro straordinario nella sesta giornata (se orario lavoro distribuito su 5 giorni), personale non viaggiante       | 50% |
| Lavoro straordinario feriale notturno                                                                                | 50% |
| Lavoro straordinario festivo diurno                                                                                  | 65% |
| lavoro straordinario festivo notturno                                                                                | 75% |
| Personale viaggiante - prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro | 30% |

- 7) Nell'ambito degli accordi di forfettizzazione, che possono esser demandati alla contrattazione aziendale, potranno essere definiti i criteri di erogazione delle competenze riferite alle attività eccedenti il lavoro ordinario.
- 8) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
- 9) Per la determinazione della retribuzione oraria, su cui calcolare le percentuali dettagliate nel presente articolo, si divide la retribuzione mensile per 168.
- 10) Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.
- 11) Le aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo hanno facoltà di prevedere nella contrattazione aziendale, in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di otto ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato.
- 12) Qualora sia svolta dal datore di lavoro o da enti/soggetti dallo stesso autorizzati oppure in ogni caso previa autorizzazione del datore di lavoro attività formativa fuori dal normale orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria
- 13) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
- 14) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per i magazzini generali situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20,00 alle 24,00 e dalle ore 1,00 alle 5,00 del mattino.
- 15) Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:
  - lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)
    - a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
    - b) compreso in turni: maggiorazione 15%
    - c) non compreso in turni: maggiorazione 25%
  - lavoro domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante)
    - a) diurno: maggiorazione 20%
    - b) notturno: maggiorazione 50%
  - lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)
    - a) maggiorazione 50%
  - per il personale viaggiante il lavoro prestato di domenica e/o festivi è maggiorato del 50% festività.

BY

AB









### Art. 35 - Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni

- 1) Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo ogni 24 ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
- 2) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- 3) Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle eventuali maggiorazioni per lavoro notturno o straordinario, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.
- 4) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale pari al 40% ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva;
- 5) Per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i giorni festivi come previsto dalla vigente legislazione, rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'art. 8 del già menzionato Regolamento. L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, farà fruire i riposi settimanali di cui sopra, al di fuori della sede di lavoro o del domicilio/residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva. Nella fruizione dei riposi vanno garantite le condizioni di permanenza con requisiti igienico sanitari adeguati.
- 6) Ai lavoratori che effettuano turni in base ai quali siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.
- 7) Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.
- 8) Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale con le RSA/RSU ove presenti, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della presenza dei trasporti pubblici.
- 9) Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate;
- 10) Nei casi di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione;
- 11) La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore ed in tutti i casi in cui è possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large circular stamp and several illegible signatures.

## Art. 36 – Festività, domeniche e 4 Novembre

- 1) Sono considerati festivi:
  - 1) Capodanno 1° gennaio;
  - 2) Epifania 6 gennaio;
  - 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
  - 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
  - 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
  - 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
  - 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
  - 8) 4 Ottobre – San Francesco/Patrono d'Italia;
  - 9) Ognissanti 1° novembre;
  - 10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
  - 11) S. Natale 25 dicembre;
  - 12) S. Stefano 26 dicembre;
  - 13) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
- 2) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali;
- 3) È facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti in ragione di anno. I permessi matureranno al momento della festività in questione. I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadranno e saranno monetizzati, come previsto per i permessi retribuiti.
- 4) Il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.
- 5) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione;
- 6) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione;
- 7) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro;
- 8) Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;
- 9) Nel caso in cui una delle festività sopra elencate dovesse cadere di domenica al lavoratore è corrisposta una ulteriore giornata di normale retribuzione unitamente alla retribuzione mensile;
- 10) Per la festività civile della Pasqua e del 4 novembre, il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata di domenica;

## Art. 37 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

- 1) Il lavoratore ha diritto, ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 40 (quaranta) ore, riconosciute, salvo diverso accordo individuale, da fruire in 5 gruppi da 8 ore ciascuno. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32 (trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, ad esclusione del personale viaggiante cui saranno riconosciute 4,5 giornate (quattro virgola cinque) di permessi individuali retribuiti, in

sostituzione delle 4 (quattro) festività sopresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.

- 3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
- 4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, se istituita, devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione), in ogni caso devono essere goduti o utilizzati entro i 12 mesi successivi.
- 5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione.
- 6) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
- 8) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
- 9) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, che possono essere estesi a 4 (quattro) nel caso in cui per l'evento luttuoso il lavoratore debba spostarsi oltre 100 km rispetto il luogo in cui abita, in caso di decesso di:
  - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
  - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica).

Le parti convengono altresì che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni, che possono essere estesi a 4 (quattro) nel caso in cui per l'evento luttuoso il lavoratore debba spostarsi oltre 100 km rispetto il luogo in cui abita in caso di decesso del/la suocero/a.

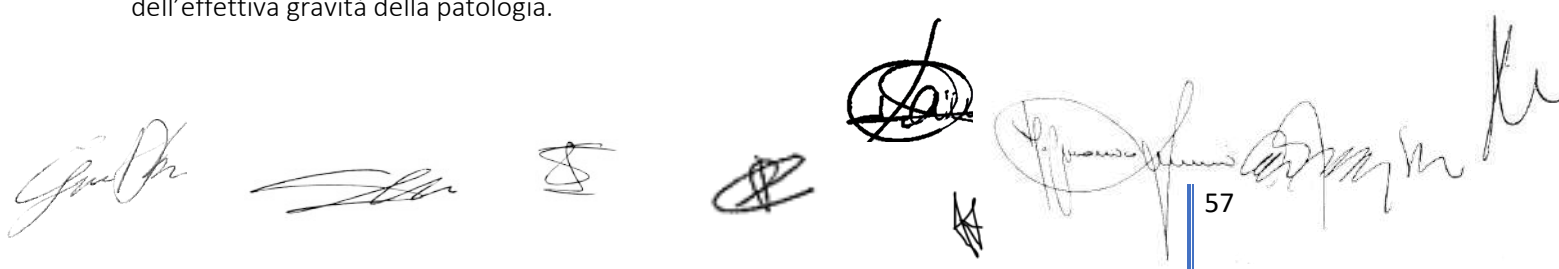
Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

- 10) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 5 (cinque) giorni ad evento, in caso di documentata grave infermità di:
  - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
  - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica).

Le parti convengono altresì che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 5 (cinque) giorni, in caso di documentata grave infermità del/la suocero/a.

Il lavoratore e il datore di lavoro, in caso di grave infermità dei familiari come sopra definiti, possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large signature on the right. There are also some circular stamps or marks.

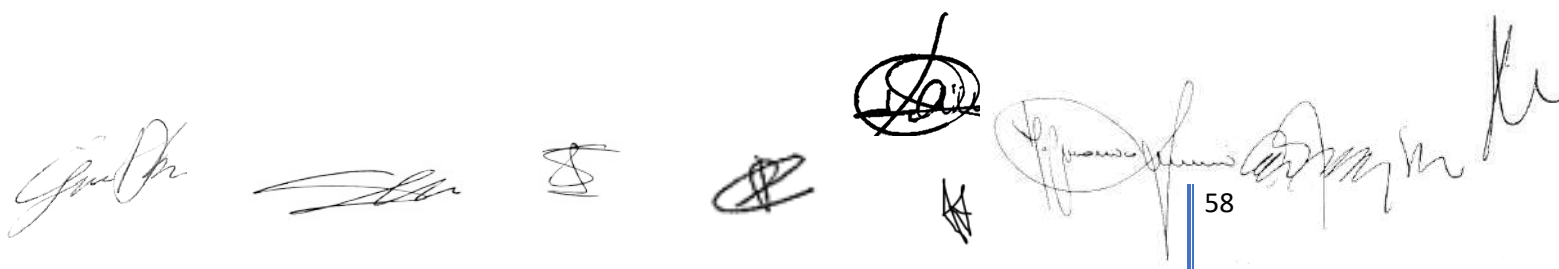
In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

- 11) L'azienda riconoscerà permessi in occasione della nascita, degli affidi e delle adozioni di figli e saranno retribuirli per il minimo di 2 giorni al netto di quelli previsti per legge.
- 12) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
- 13) Il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
- 14) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio e/o Unione Civile di un figlio.
- 15) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
- 16) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 17) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- 18) Al lavoratore dipendente donatore di sangue è riconosciuto un riposo della durata di 24 ore e decorre dal momento dell'assenza dal lavoro o del prelievo, come attestato dal certificato medico. Per ottenere questo diritto, è necessario consegnare al datore di lavoro la certificazione medica rilasciata dal centro di raccolta e una dichiarazione di cessione gratuita del sangue.
- 19) In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.
- 20) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

#### **Art. 38 - Permessi studio (retribuiti)**

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.
- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) I permessi retribuiti di cui al comma precedente potranno anche essere utilizzati in un solo anno solo se il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.
- 4) La percentuale dei lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi non deve superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non possono contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

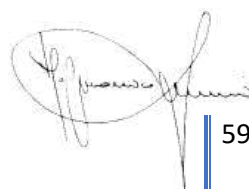


58

- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami.
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi.
- 7) I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori studenti hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
- 9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

#### **Art. 39 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)**

- 1) La normativa vigente prevede una specifica tutela per le lavoratrici madri e più generale prevede un complesso di garanzie a favore dei genitori lavoratori.
- 2) Infatti, durante il periodo di maternità/paternità:
  - assicura alla lavoratrice madre (al verificarsi di alcune situazioni al padre lavoratore) la permanenza effettiva del rapporto di lavoro e il mantenimento dei conseguenti diritti;
  - assicura alla lavoratrice madre alcune tutele specifiche con divieto di lavoro in particolari fasce orarie e in situazioni di pericolo o fatica;
  - garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo di maternità, sia per il periodo successivo, con il riconoscimento dei previsti trattamenti economici a carico dell'INPS e/o del datore di lavoro;
- 3) Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore;
- 4) Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;
- 5) La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva;
- 6) È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa;
- 7) Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.  
Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo;
- 8) Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.
- 9) I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.



#### Art. 40 - Congedo Parentale (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., ciascun genitore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva difficoltà o diverso accordo tra le parti, con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la domanda di congedo parentale presentata telematicamente all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) I congedi parentali non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi, salvo specifiche accezioni previste dalla vigente normativa, prolungati fino ad un massimo di 3 anni in caso di figlio minore con handicap in condizione di gravità, ed in particolare:
  - terminato il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - dalla la nascita del figlio spetta al lavoratore padre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi secondo quanto disciplinato dalla vigente normativa;
  - spettano 9 mesi di congedo indennizzato, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.
- 6) Il congedo parentale, come sopra dettagliato, può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), nella misura di 3 mesi da parte della madre e 3 mesi di congedo indennizzato al padre, cui si aggiungono ulteriori 3 mesi fruibili da entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali;
- 7) Entro i 6 anni di vita del bambino spettano ai genitori tre mesi totali di congedo indennizzati all'80% della retribuzione. Il riconoscimento del terzo mese all'80% è al momento vincolato a specifica previsione in legge finanziaria.
- 8) I periodi di congedo parentale, oltre il 6 mese, sono indennizzati unicamente al rispetto del limite di reddito individuale del richiedente così come previsto dalla vigente normativa.
- 9) I periodi di congedo parentali sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementari;
- 10) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

#### Art. 41 - Congedo nonni lavoratori – non retribuito

- 1) I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni;
- 2) Per poter usufruire del congedo deve essere presentata richiesta scritta almeno 48 ore prima al datore di lavoro, indicando la ragione e le generalità del nipote da assistere (cognome, nome e codice fiscale);
- 3) I 10 giorni si intendono complessivi annui a prescindere dal numero dei nipoti.

#### Art. 42 - Congedo per Matrimonio e/o Unione Civile (Retribuito)

- 1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.
- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

#### Art. 43 - Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità.

- 1) I Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare) con un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.
- 2) Durante il congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa.
- 3) Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Tuttavia, il lavoratore può riscattare il periodo di congedo versando i relativi contributi, secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.
- 4) Il lavoratore può usufruire del congedo solo dopo aver esaurito tutti gli altri periodi di assenza giustificata, sia retribuita che non retribuita, a cui ha diritto. La fruizione del congedo non preclude la possibilità di utilizzare contemporaneamente tutti i benefici previsti dalla legge derivanti dal grado di invalidità pari o superiore al 74%, secondo quanto stabilito al punto 1.
- 5) La certificazione delle malattie deve essere rilasciata dal medico di medicina generale o da un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.
- 6) Dopo il congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad accedere prioritariamente, se la prestazione lavorativa lo consente, alla modalità di lavoro agile ai sensi della vigente normativa. Legge 22 maggio 2017, n. 81.

#### Art. 44 – Ferie

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.
- 2) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
- 3) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro.
- 4) L'effetto sospensivo di cui al comma precedente si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

- 5) Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.
- 6) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie continuativo, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 7) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruitе entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione.
- 8) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
- 9) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
- 10) Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà il diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
- 11) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 12) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale.

#### **Art. 45 – Banca ferie solidali**

- 1) In ogni impresa può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate maturande nell'anno in corso, che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali, i permessi in sostituzione delle festività soppresse e le ore di permessi retribuiti annui di all'art. 37 commi 1 e 2 del presente contratto;
- 2) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
  - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
  - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) I lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma precedente devono presentare specifica richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- 4) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'impresa comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.
- 5) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- 6) Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 37 commi 1 e 2 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
- 7) Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
- 8) Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline aziendali.

- 9) Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### **Art. 46 - Permessi per assistenza e Congedo per malattia dei figli**

- 1) Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre, o nei casi previsti dalla normativa vigente, il lavoratore padre, ha diritto a due periodi (uno nel caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore) di riposo giornaliero, anche cumulabili;
- 2) I periodi di riposo di cui al punto 1 hanno la durata di un'ora ciascuno (se due) si raddoppiano in caso di parto plurimo e nel caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre e sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative con diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dal luogo di lavoro;
- 3) Per i già menzionati riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione oraria. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro; Per poterne usufruire sarà necessario consegnare al datore di lavoro la domanda presentata telematicamente all'INPS;
- 4) In caso di malattia del figlio, i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro, non retribuito;
- 5) Il congedo per malattia del figlio non ha limiti temporali sino a tre anni di vita del bambino, mentre è limitato a 10 giorni all'anno per i figli tra i 3 e gli 14 anni;
- 6) La certificazione di malattia deve essere trasmessa telematicamente all'INPS ed il medico dovrà riportare nel compilarla il nome del genitore che ha scelto di usufruire del congedo;
- 7) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale;
- 8) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

#### **Art. 47 Congedo per donne vittime di violenza di genere**

- 1) In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.
- 2) Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
- 3) Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.
- 4) Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
- 5) Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.

- 6) La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. La lavoratrice può poi richiedere che sia nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 7) La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
- 8) La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

#### Art. 48 - Congedi (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
  - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
  - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

#### Art. 49 - Congedi per formazione (non retribuiti)

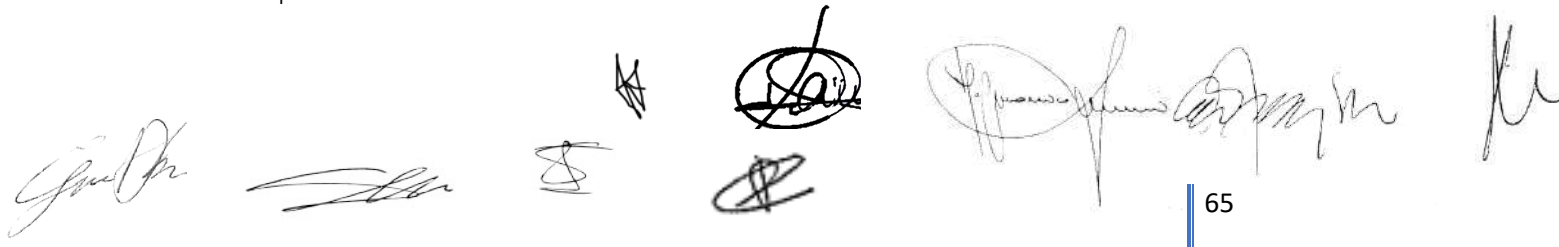
- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio 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) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

#### Art. 50 - Tossicodipendenza ed etilismo

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione.
- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
- 6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

#### Art. 51 - Ritiro della patente di guida o della Carta del conducente

- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi che non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata, ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso.



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

### Art. 52 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente 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 l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il 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.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.

- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*.
- 18) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 19) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 20) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 21) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
- 22) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 23) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 24) Il telelavoratore o il lavoratore agile hanno 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 fornitegli.
- 25) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può 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, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 26) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 27) Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
- 28) Alla contrattazione di Il Livello è demandata:
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;

- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

29) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

30) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

### Art. 53 – Trasferimento

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.
- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

### Art. 54 – Trasferta

- 1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata.
- 2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto e alloggio, oltre al rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione, preventivamente autorizzate dal datore di lavoro.
- 3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.
- 4) Al personale non viaggiante il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio sarà previsto nei seguenti limiti economici:

|                 |         |
|-----------------|---------|
| prima colazione | € 2,04  |
| pranzo          | € 25,47 |
| cena            | € 25,47 |
| pernottamento   | € 59,37 |

- 5) Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.
- 6) Atteso che l'attività del personale viaggiante, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo.

Il personale viaggiante, in coerenza con le declaratorie previste, nonché il personale ad esso affiancato, comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

Le indennità di trasferta sono previste con i seguenti limiti:

| Per i servizi in territorio nazionale |         | Per i servizi in territorio estero |         |
|---------------------------------------|---------|------------------------------------|---------|
| dalle 6 alle 12 ore                   | € 23,80 | dalle 6 alle 12 ore                | € 31,94 |
| dalle 12 alle 18 ore                  | € 35,02 | dalle 12 alle 18 ore               | € 45,05 |
| dalle 18 alle 24 ore                  | € 43,16 | dalle 18 alle 24 ore               | € 62,49 |

- 7) Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero, fermo restando che le ore di assenza in territorio nazionale saranno conteggiate con le misure previste al punto 1) cumulandosi i due trattamenti.

- 8) Per il personale impiegato nei servizi di Logistica se in missione l'azienda corrisponde:

- il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe);
- il rimborso di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenerle;
- il rimborso delle spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- una indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24 ore.
- se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione di fatto per il numero dei giorni di missione.

Questo trattamento assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

- 9) Al personale viaggiante inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G, che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, verrà riconosciuta una specifica indennità, il cui valore non potrà essere inferiore a € 13,00, mentre se tale personale esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità sarà prevista l'erogazione di un buono pasto del valore minimo di € 8,00.
- 10) Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta, per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30.
- 11) Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione prevista in caso di lavoro notturno.
- 12) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precedentemente disciplinato è demandata alla contrattazione di II Livello.

## Art. 55 – Trasfertismo

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera “occasionale” ma “strutturale o per contratto”;
- 2) *Rientrano in questa disciplina i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*
  - la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
  - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
  - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta;
- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale.

## Art. 56 – Distacco

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

## Art. 57 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi.

- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa.
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 7) 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 parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.
- 8) Costituisce inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
- 9) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
  - 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
  - 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni
- 10) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi.
- 11) Per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
- 12) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
- 13) Una specifica previsione si ha per le imprese costituite come società cooperativa, ove i soci lavoratori, non in prova, hanno diritto alla conservazione del posto per 365 giorni di calendario nell'arco di 30 mesi consecutivi.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi quali: patologie oncologiche, ictus, sclerosi multipla, patologie gravemente invalidanti, trapianti di organi, AIDS e per le patologie gravi richiedenti terapie salvavita e comunque per tutte quelle indicate nella circolare INPS numero 95 del 2016. In aggiunta, ai fini del computo sono esclusi gli eventi relativi i ricoveri ospedalieri e certificati di convalescenza post ospedaliera nella misura massima di 7 (sette) giorni.
- 14) Per i soci lavoratori di cui sia accertata la condizione di disabilità ex art. 3, co. 1, della legge 104/1992 non saranno considerate ai fini del computo dei diritti di cui sopra le giornate di assenza per malattia per patologie connesse alla disabilità.
- 15) 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.
- 16) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
- 17) Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
- 18) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

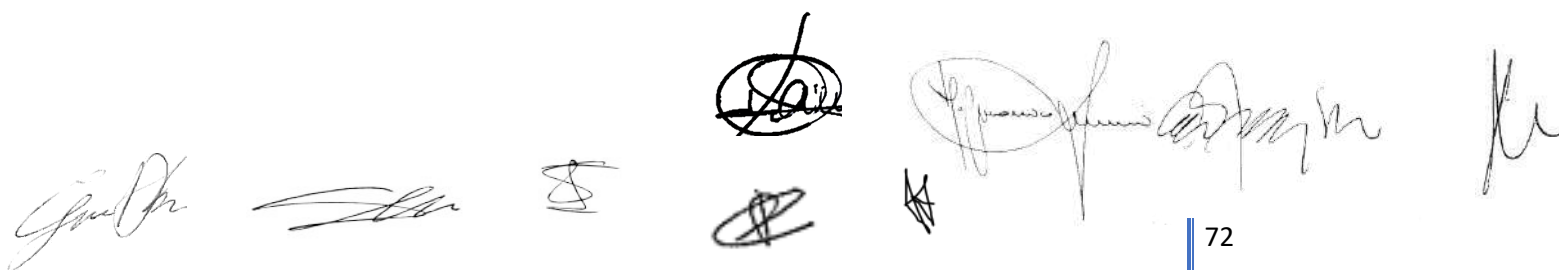


Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- 19) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 20) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale, ad eccezione dei casi espressamente previsti al successivo articolo, da fargli raggiungere complessivamente:
- La corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
  - La corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.
  - Ai lavoratori, affetti da malattie particolarmente gravi, di cui alla circolare Inps 7.6.2016 n. 95 (patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria; stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%), il trattamento complessivo di cui al presente comma verrà garantito con la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 18 mesi.
- 21) Nelle aziende operanti nel settore della Logistica, in caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.
- 22) L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.
- 23) Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.

#### **Art. 58 - Malattia – Misure per contrastare l'assenteismo**

- 1) Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze del personale, tali da incidere negativamente sulla pianificazione del lavoro, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle imprese.
- 2) La verifica del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale con le OO.SS. stipulanti il CCNL, secondo le differenti procedure e nelle sedi contrattualmente previste o con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale.
- 3) Al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno precedente o successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico complessivo della malattia riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito:
- per il quarto evento di malattia che inizia il giorno precedente o successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;
  - per il quinto evento di malattia che inizia il giorno precedente o successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;
  - per il sesto evento di malattia che inizia il giorno precedente o successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;
  - dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.
- 4) Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a:
- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016, attraverso una documentazione ufficiale redatta da un medico o un ente sanitario autorizzato;
  - eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.
- 5) Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui sopra il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Sai' with a large 'S' above it, and another signature below it. To the right of these, there are several more signatures, including one that looks like 'Bui' and another that is a large, stylized 'A'. On the far right, there is a signature that looks like 'K'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the page number.

### **Art. 59 - Aspettativa non retribuita per malattia**

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 4) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

### **Art. 60 - Lavoratori affetti da tubercolosi**

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o case di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
- 3) Le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti.

### **Art. 61 - Cure termali**

- 1) Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:  
- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia nella misura del 90% della retribuzione.
- 2) La domanda all'azienda dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire di richiedere al lavoratore eventuali integrazioni all'accertamento dei già menzionati requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.
- 3) Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata dall'azienda.

### **Articolo 62 - Aspettativa per motivi personali (non retribuita)**

- 1) Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto all'aspettativa per motivi personali. Quest'ultima non è retribuita e ha una durata massima di 12 mesi ripetibili, i quali potranno essere continuativi o frazionati.

- 2) L'aspettativa per motivi personali non dà diritto alla maturazione di ferie, TFR, né altri istituti retributivi o contributivi.
- 3) La richiesta deve essere presentata con almeno 30 giorni di preavviso e deve essere autorizzata formalmente dal datore di lavoro entro 15 giorni dal ricevimento della stessa.
- 4) Il datore di lavoro, secondo quanto previsto al comma precedente, ricevuta la richiesta, ha la possibilità di concederla oppure di rifiutarla per motivi organizzativi e/o aziendali.
- 5) La richiesta di aspettativa per motivi personali deve essere redatta in forma scritta, il periodo durante il quale si intende usufruire dell'aspettativa e se la stessa vuole essere goduta in modo continuativo oppure frazionato.
- 6) La richiesta del lavoratore deve essere inviata al datore di lavoro attraverso i normali mezzi di comunicazione utilizzati tra di loro.
- 7) La concessione di tale aspettativa è subordinata alla valutazione del datore di lavoro circa la compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e non dovrà in alcun modo pregiudicare il regolare andamento del servizio.
- 8) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

#### Art. 63 - Infortunio sul lavoro

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione.
- 3) Il lavoratore ha inoltre diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL tale da fargli conseguire:
  - la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
  - la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.
- 4) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 5) Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

#### Art. 64 - Divise, camici

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa.
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.
- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc., prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.



- 5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

#### **Art. 65 - Rimborso spese per rinnovo porto d'armi**

- 6) L'Azienda rimborserà all'interessato, che svolge tale incarico, le spese di rinnovo del porto d'armi, e rinnovo della licenza di guardia giurata.

#### **Art. 66 - Assistenza Legale**

- 1) Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale per i dipendenti che agendo nell'ambito delle loro funzioni, si dovessero trovare coinvolti in procedimenti giudiziari (civili, penali, contabili) legati a tali funzioni. Questa tutela è vincolata all'assenza di conflitto di interessi, alla sussistenza di una diretta connessione tra il fatto e il servizio e può essere previsto l'anticipo delle spese e successivo rimborso in caso di dolo o colpa grave.
- 2) Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

#### **Art. 67 - Divieto di concorrenza**

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

#### **Art. 68 – Apparecchiature Satellitari**

- 1) Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti, ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.
- 2) A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della normativa vigente circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari, i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale.
- 3) Le parti concordano inoltre che le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

#### **Art. 69 - Responsabilità dell'autista e del personale di scorta**

- 1) Nell'ambito del proprio orario di lavoro così come definito dal presente CCNL, il conducente, ad esclusione del riempimento e dello svuotamento del container, è tenuto all'effettuazione e/o alla collaborazione alle operazioni di carico e scarico della merce e delle unità di carico vuote, trasportate o da trasportare, con il veicolo da lui condotto.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'adeguata formazione e l'osservanza delle norme di sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché la fornitura di idoneo vestiario, oltre la normale dotazione dei dispositivi di protezione individuale e delle adeguate attrezzature necessarie.
- 3) Le modalità di esecuzione delle attività di cui sopra devono formare oggetto di verifica e confronto a livello aziendale con il coinvolgimento della RSA/RSU ove presenti.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A vertical line is drawn near the bottom right corner.

- 4) Fermo restando che i soggetti sindacali titolati alla verifica e al confronto sono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per le imprese aderenti alle associazioni datoriali dell'artigianato stipulanti il presente CCNL tali verifiche e confronti dovranno essere effettuati in sede aziendale oppure, in alternativa, presso gli enti bilaterali territoriali.
- 5) L'autista non deve essere comandato a svolgere attività di facchinaggio, intese quali diverse movimentazioni della merce rispetto a quelle di cui al primo capoverso.
- 6) L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
- 7) L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del tachigrafo ovvero della carta tachigrafica.
- 8) L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.
- 9) È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:
  - la gravità della responsabilità del lavoratore;
  - l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.
- 10) Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.
- 11) Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla RSA/RSU ove presenti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL le condizioni dell'assicurazione.

#### **Art. 70 - Trasporti speciali**

- 1) Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, non trovano applicazione le norme relative alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni lavorativi, salva diversa pattuizione in sede locale in relazione alle esigenze del servizio.
- 2) Le imprese di detti settori corrisponderanno una indennità sostitutiva nella misura del 9,80% del minimo contrattuale conglobato.
- 3) Quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

#### **Art. 71 - Piccola manutenzione e pulizia macchine**

- 1) Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.
- 2) Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

#### **Art. 72 - Risarcimento danni**

- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
- 2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è trattenuto, anche ratealmente, nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

- 3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

### Art. 73 - Codice disciplinare

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - svolgere tutti i compiti a lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
  - osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
  - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
  - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con impresa;
  - evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
  - rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
  - comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
  - seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

#### Disposizioni disciplinari

- 2) I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
1. il rimprovero verbale;
  2. il rimprovero scritto;
  3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
  4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
  5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

#### Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto:

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

#### Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'orario di lavoro;
- dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;



- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

**Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7(sette) giorni:** per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;

- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa o verso il datore di lavoro o suo rappresentante/delegato;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

**Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:**

- per gravi o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

**Licenziamento con o senza preavviso:**

- per particolare gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;

- nel caso di assenza ingiustificata per almeno tre volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori addetti ai trasporti che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida o se si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

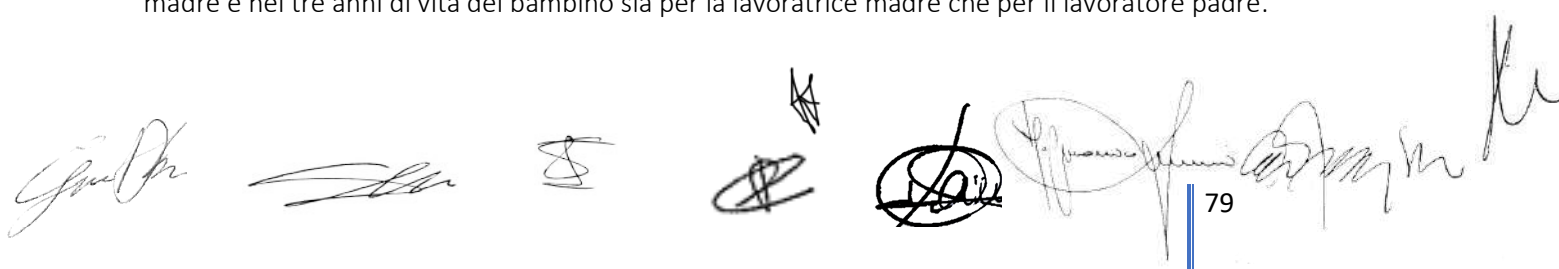
- 3) Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.
- 4) Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'Impresa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta (il 50% della) la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

#### Procedura disciplinare

- 5) Non possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S..
- 6) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 7) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 8) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 (cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata A/R o con PEC.

#### Art. 74 – Dimissioni per fatti concludenti

- 1) Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.
- 2) Il datore di lavoro deve dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificarne la veridicità.
- 3) Le disposizioni del primo comma non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
- 4) Tale istituto, non potrà essere applicato solo durante il periodo tutelato: durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.



- 5) La data di dimissione da riportare nel modello UNILAV di cessazione dovrà essere pari o successiva alla data della comunicazione trasmessa, al termine del periodo minimo definito nel primo comma, alla ITL competente per la sede di lavoro, per le necessarie verifiche previste come da normativa vigente.
- 6) In tali circostanze il datore di lavoro potrà trattenere dal computo delle competenze finali l'indennità di mancato preavviso, così come prevista e di seguito disciplinata.
- 7) Il datore di lavoro, inoltre, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, potrà non procedere al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.
- 8) L'eventuale riscontro da parte della ITL della non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro potrebbe comportare, in capo a quest'ultimo, una responsabilità penale e come previsto nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità o l'impedimento a giustificare l'assenza, la comunicazione di cessazione sarà considerata inefficace ed il lavoratore potrà adire la procedura per la ricostituzione del rapporto di lavoro.

#### Art. 75 – Preavviso

- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

| Livello di inquadramento                     | Anzianità di servizio fino a 5 anni                                       | Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni | Anzianità di servizio oltre 10 anni |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Quadri – Impiegati 1° Livello                | 2 mesi e 15 giorni                                                        | 3 mesi e 15 giorni                             | 4 mesi e 15 giorni                  |
| Impiegati 2° Livello                         | 1 mese e 15 giorni                                                        | 2 mesi                                         | 2 mesi e 15 giorni                  |
| Impiegati altri Livelli                      | 1 mese                                                                    | 1 mese e 15 giorni                             | 2 mesi                              |
| Personale Viaggiante qual.3 parametri A,B,C  | 20 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno del mese/settimana |                                                |                                     |
| Personale Viaggiante qual. 2 parametri D,E,F | 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno del mese/settimana |                                                |                                     |
| Operai                                       | 6 giorni lavorativi decorrenti da qualsiasi giorno del mese/settimana     |                                                |                                     |

- 3) Il periodo di preavviso per gli Impiegati/Quadri decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia;
- 5) Il periodo di preavviso per il lavoratore che rassegna le dimissioni è incrementato di 30 giorni se il datore di lavoro ha provveduto alla sua formazione certificata e/o attestata;
- 6) È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
- 7) 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.

#### Art. 76 - Preavviso attivo

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisendo il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "*comunicazione di preavviso attivo*", contenente le seguenti informazioni:
  - dati del lavoratore;
  - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
  - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
  - dati del datore di lavoro;
  - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
- 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

#### TITOLO IV LE RETRIBUZIONI

##### Art. 77 - Retribuzioni

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata 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. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "22" per il personale non viaggiante e per il divisore convenzionale "26" per il personale viaggiante.
- 6) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168" con orario normale di lavoro quaranta ore settimanali.
- 7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

##### Art. 78 – Assorbimenti

- 1) Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

## Art. 79 - Trattamento personale a provvigione

- 1) In caso di personale 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, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita nel presente contratto.
- 3) Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e provvigione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

## Art. 80 - Mensilità Supplementari

### Tredicesima Mensilità

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 16 del Mese di dicembre;
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni;
- 3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con il lavoratore che potrà revocare il suo consenso in qualsiasi momento.

### Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato

- 4) L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;
- 5) Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;
- 6) Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto nell'anno successivo a quello di riferimento.
- 7) Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;
- 8) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, salvo quanto previsto al successivo punto, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 10 del Mese di luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione lorda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);
- 9) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con il lavoratore che potrà revocare il suo consenso in qualsiasi momento.

## Art. 81 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione mensile che dovrà essere corrisposta ad ogni fine mese e comunque non oltre 5 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale.

- 2) Nel caso in cui l'impresa ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra di oltre 15 giorni, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data di scadenza del pagamento.
- 3) La retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto congruaggio fiscale.
- 4) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.
- 5) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e ss.mm.ii. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

#### **Art. 82 - Trattamento di fine rapporto**

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese, delle indennità di trasferta (ad esclusione di quanto espressamente previsto per il personale viaggiante), e di viaggio e degli E.D.R.;
- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
  - eventuali spese sanitarie per terapie, protesi o interventi straordinari, di notevole complessità e onerosità, di cui necessiti il dipendente o suoi familiari conviventi o a carico;
  - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
  - spese per il matrimonio e/o unione civile per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
  - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e ss.mm.ii..
  - altri casi previsti dalla normativa vigente.
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
  - significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.
- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

BY

AB

SA

HA

SA

SA

SA

SA

SA

SA

SA

**TITOLO V**  
**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**

**Art. 83 - Salute e Sicurezza sul lavoro**

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza.
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- 3) Al fine di ampliare la fattiva collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno deciso di prevedere la possibilità di adottare strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'accesso informatico ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza;
- 4) Tali strumenti costituiscono un adempimento certo ai sensi dell'art. 36 del TUSL, con le previste agevolazioni INAIL, e sono richiedibili all'Ente Bilaterale di riferimento.
- 5) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 6) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLS).

**Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

- 7) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.  
I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 8) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 9) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
  - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
  - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 10) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 11) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

- 12) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 13) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 14) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 15) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 16) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento e ad esso sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura di ore 4 (quattro) mensili per le aziende che occupano fino a 20 lavoratori, ore 6 (sei) per le aziende che occupano fino a 50 lavoratori ed ore 8 (otto) per aziende che occupano oltre 50 lavoratori.
- 17) Il RLS che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, salvo casi di urgenza.
- 18) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 19) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la collaborazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano.
- 20) Ai fini della designazione e comunicazione del RLST le imprese devono rivolgersi agli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici costituiti dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.
- 21) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.
- 22) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 23) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 24) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

#### Stress lavoro-correlato

- 25) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".
- 26) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana,



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.

- 27) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
- 28) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

### Mobbing e Straining

- 29) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.
- 30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
- 31) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.
- 32) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili.
- 33) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo, tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

### Art. 84 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

**TITOLO VI**  
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI**  
**SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'**

**Art. 85 – Classificazione del personale**

**PERSONALE NON VIAGGIANTE**

**Quadri**

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

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

**Profili esemplificativi:**

- Responsabili di filiale, agenzia, docks, silos e sito, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;
- Responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air Courier);
- I gestori e reggenti autonomi di docks o silos;
- Responsabile ICT;
- Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;
- Responsabile informatico dell'automazione;
- Responsabile della conformità e dei rischi;
- Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini;
- Responsabile acquisti tecnologici;
- Responsabile e-commerce;
- Responsabile big-data;
- Responsabile della qualità;
- Responsabile della formazione;
- Responsabile marketing e delle relazioni commerciali;

- Responsabile della comunicazione.

## 1° Livello

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

### Profili esemplificativi

- Analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- Capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- Capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- Capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- Capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- Capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- Capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali, responsabile politiche tariffarie;
- Capo turno Terminal;
- Cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- Coordinatore aeroportuale (air couriers);
- dell'organizzazione dei magazzini;
- Impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- Impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- Incaricato controllo di gestione;
- Incaricato della compilazione del budget aziendale, in incaricato controllo di gestione;
- Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini;
- Produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- Responsabile acquisti tecnologici;
- Responsabile big-data;
- Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;
- Responsabile della comunicazione.
- Responsabile della conformità e dei rischi;
- Responsabile della formazione;
- Responsabile della qualità;
- Responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- Responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda;
- Responsabile e-commerce;
- Responsabile ICT;
- Responsabile informatico dell'automazione;
- Responsabile marketing e delle relazioni commerciali;
- Responsabile politiche tariffarie;
- Responsabili di filiale, agenzia, docks, silos e sito, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore.

## 2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e



che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

### **Profili esemplificativi**

- Acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- Addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- Altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- Assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- Capi fatturisti, in supervisione ufficio fatturazione.
- Capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- Capo officina manutenzione;
- Cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- Contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutte le scritture della contabilità aziendale, salvo quelle di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- Esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- Gestore dei trasporti;
- Impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- Impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- Lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- Magazziniere – capo piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- Magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- Operatore Ced in unità articolate, in specialista IT;
- Operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi, in specialista IT;
- Pianificatore carico nave;
- Segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- Specialista IT (responsabile della gestione, manutenzione e sicurezza dell'infrastruttura informatica aziendale);
- Specialista sicurezza digitale;
- Spedizioniere coadiutore;
- Supervisore ufficio fatturazione;
- Supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
- Tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- Tecnico specializzato in sopralluoghi, preventivazione di tempi e costi, pianificazione delle operazioni di trasloco;
- Traduttori e/o interpreti.

### 3° Livello Super

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.

Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

#### *Profili esemplificativi*

##### **Operai**

- Capi operai;
- Conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru Portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- Gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- Motoristi e/o collaudatori;
- Operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- Tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- Tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi.

##### **Impiegati**

- Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- Addetti al controllo imballaggi con certificazione;
- Addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service);
- Addetti, nelle aziende di Logistica, alla contabilità generale, contabilità industriale, controllo gestione commesse, stipendi e paghe;
- Addetto operativo per la gestione dei traffici/disponente;
- Assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- Ausiliari doganali;
- City couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers);
- Dichiaranti doganali in sottordine, in ausiliari doganali;
- Operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale
- Pianificatore (piazze, personale e mezzi, ferrovia);
- Responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- Telesales senior dopo 24 mesi;
- Vice magazzinieri;

### 3° Livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse.

I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

#### *Profili esemplificativi*

##### **Operai**

- Addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- Attività di operatore di piattaforma aerea;
- Bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- Capisquadra di magazzino, ribalta e trasloco che coordinino più di 3 operai;
- Capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- Conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- Conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali e operatori di autoscale nell'attività di trasloco oltre i 34 metri di altezza;
- Conducenti di motobarche;
- Conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- Deckman (o Pontista);
- Esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie;
- Imballatori;
- Lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- Lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- Macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- Meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- Operai specializzati d'officina;
- Operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- Operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- Pesatore pubblico munito di apposita patente;
- Preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- Trattoristi (settore Logistica).

##### **Impiegati**

- Addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- Addetto agli affari e servizi generali;

- Addetto alla segreteria di funzione;
- Agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- Agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- City couriers junior (air couriers);
- Compilatori di bolle doganali;
- Compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- Dispatcher (la figura che coordina i flussi operativi tra l'azienda, il personale sul campo (es. autisti, tecnici) e i clienti);
- Fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- Fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- Impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- Impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- Impiegati addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- Impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- Magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- Mediatore culturale che favorisca la comprensione e la comunicazione tra individui, gruppi, organizzazioni e servizi.
- Operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- Tecnico informatico;
- Telesales junior;

#### 4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

#### Profili esemplificativi

##### Operai

- Addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- Addetti alla costruzione, al montaggio e all'allestimento di elementi complessi;
- Addetti alla preparazione ordini, gestione della linea, ricezione, smistamento, spedizione della merce, che compiono lavori ed operazioni delicate e complesse;
- Aiuto macchinisti frigoristi;
- Altri capisquadra;
- Attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- Bilancisti addetti alle bilance automatiche;

- Carrellisti;
- Conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li e operatori di autoscale nell'attività di trasloco sino a 34 metri di altezza;
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti all'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico – scarico;
- Gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- Lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico, scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- Operai qualificati quali: elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- Operaio addetto alla risoluzione di problematiche relative ai mezzi di movimentazione e ai sistemi tecnologici.
- Operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- Personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- Tecnico a bordo treni;
- Trattoristi.

### Impiegati

- Agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- Altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
- Chat operator;
- Commessi contatori di calata;
- Fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- Impiegato addetto amministrativo
- Preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura, in addetti alla preparazione ordini, gestione della linea, ricezione, smistamento, spedizione della merce, che compiono lavori ed operazioni delicate e complesse;
- Receptionist – addetto al centralino;
- Spuntatori.

### 4° Livello Junior

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche.

Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.

### 5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.

BZ

AB

K

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

### **Profili esemplificativi**

#### **Operai**

- Addetto nell'attività di trasloco;
- Addetto rizzaggio/derizzaggio;
- Attività di addetto al magazzino comprese le attività di ricevimento, controllo e stoccaggio delle masserizie nelle attività di trasloco;
- Attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- Attività di carico e scarico merci e di montaggio arredi con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici nonché di PAL BAC – MULTILIFT nell'attività di trasloco;
- Attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- Attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- Attività di preparazione degli ordini completa oppure che prevede una serie di operazioni (picking e/o ventilazione e/o confezionamento a fine filiera) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura, per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico;
- Barcaioli;
- Chiattaioli;
- Facchino qualificato, lavoratore con adeguate conoscenze professionali che svolge attività di carico e scarico merci per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico;
- Fattorini addetti alla presa e consegna;
- Guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- Manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- Manovratori di paranco a bandiera;
- Operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- Operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- Semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- Uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);

#### **Impiegati**

Addetti a mansioni semplici di segreteria.

#### **6° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia.

In particolare, appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

### **Profili esemplificativi**

#### **Operai**

- Addetto comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- Addetto recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- Attività manuali di scarico e carico merci – facchino comune, addetto magazzino comune;
- Guardiani e/o personale di custodia alla porta;

#### **PERSONALE VIAGGIANTE**

Appartiene alla presente area il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi specifica professionalità.

Altresì appartengono a tale area i conducenti di veicoli, adibiti ad attività di logistica distributiva, che non richiedono necessariamente per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore.

### QUALIFICA 3:

Conducenti in possesso di patente C – E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

#### *Profili esemplificativi*

##### **Operai Conducenti:**

###### **Lettera A:**

- Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave;
- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio.

###### **Lettera B:**

- Servizi di trasporto in ambito nazionale e internazionale (non sottoposti a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) per i quali spetta la specifica indennità di trasferta.

###### **Lettera C:**

- Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta specifica indennità di trasferta;
- Trasporti per i quali è necessario operare con specifiche attrezzature (es. bisarche, veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata superiore a 20 tonnellate, cisterne dotate di apparecchiature di carico e scarico pneumatico, frigoriferi, nonché i trasporti eccezionali, etc.).

### QUALIFICA 2:

Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

#### *Profili esemplificativi*

##### **Operai Conducenti:**

###### **Lettera D:**

- Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave;
- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio;
- Servizi di trasporto effettuati con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata inferiore alle 20 tonnellate.

###### **Lettera E:**

- Operazioni di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale (non sottoposte a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) per le quali spetta la specifica indennità di trasferta.

###### **Lettera F:**

- Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta la specifica indennità di trasferta.

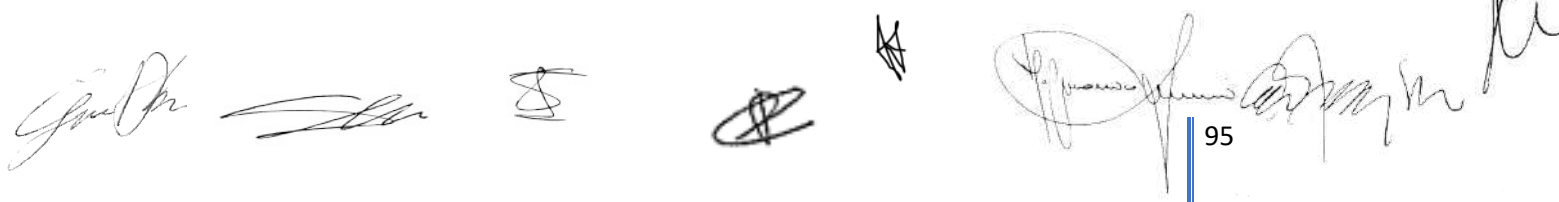
### QUALIFICA 1:

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

#### *Profili esemplificativi*

##### **Operai**

###### **Lettera H:**

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two sets of initials. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Bey' or similar, followed by another signature and some smaller initials. The page number '95' is printed at the bottom right, next to a vertical blue line.

- Conducenti in possesso di particolari abilitazioni, ad es. conducenti che trasportano materiali radioattivi e/o esplosivi;
- Personale in possesso di attestato di abilitazione all'esercizio del servizio di scorta tecnica che viene adibito esclusivamente alla guida di veicoli per i quali è richiesta la patente B.

#### Lettera G:

- Conducenti adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti.
- Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo adibiti a trasporti a lungo raggio ai quali spetta la specifica indennità di trasferta.

#### QUALIFICA RIDER

Lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli ai quali non spetta l'indennità di trasferta.

#### Lettera I:

- Operai - Personale viaggiante che utilizza cicli, che trascorsi 6 mesi passerà al parametro **I1**;

#### Lettera L:

- Operai - Personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli - che trascorsi 6 mesi passerà al parametro **L1** e trascorsi ulteriori 9 mesi passerà al parametro **L2**.

### Art. 86 - Classificazione del personale addetto a gestire e coordinare in modo costruttivo e responsabile l'introduzione degli strumenti di Intelligenza artificiale in azienda

Le parti sottoscrittrici hanno ritenuto necessario soffermare l'attenzione sull'IA e gli affetti del suo inserimento strutturale nelle aziende. La sua introduzione rappresenta un fattore chiave dei cambiamenti che stanno già influenzando e continueranno a plasmare il mondo del lavoro.

L'IA, concepita come un insieme di software in grado di pensare e agire razionalmente per generare risultati e svolgere attività simili a quelle umane, costituisce l'ultima frontiera della digitalizzazione. È destinata a diffondersi sempre più in diversi settori dell'economia e del lavoro in Italia ed in tutto il mondo.

L'impatto dell'IA sulle aziende è significativo, poiché influenzerà i sistemi produttivi, l'organizzazione e le relazioni di lavoro. Inoltre, favorisce una maggiore valorizzazione digitale della cultura aziendale e imprenditoriale, migliorando la capacità delle aziende di interagire con l'ecosistema e l'ambiente esterno.

L'uso dell'IA come risorsa comporta il rischio di sostituzione delle risorse umane nelle mansioni routinarie, con potenziali effetti negativi sull'occupazione, sebbene al momento questo impatto non è compiutamente quantificabile. D'altra parte, l'implementazione dei sistemi di IA può aumentare l'efficienza organizzativa, ottimizzando la gestione delle risorse umane e migliorando produttività, competitività e sostenibilità, inoltre può supportare i lavoratori nello svolgimento più rapido dei compiti, riducendo il rischio di alienazione nelle attività ripetitive e consentendo loro di concentrarsi su aspetti del lavoro che richiedono creatività e ingegno.

Diventa quindi pertanto essenziale:

- 1) Integrare l'IA in modo graduale, mantenendo le risorse umane al centro dell'organizzazione. L'interazione tra persone, la condivisione e l'analisi del Know-how è cruciale per valorizzare le attività aziendali, aumentarne la produttività. I lavoratori devono poter continuare a esercitare la propria creatività e il pensiero critico caratteristici dell'essere umano, rimanendo i decisori finali nei processi supportati dall'IA;
- 2) Regolamentare il rapporto tra esseri umani e macchine per evitare che i lavoratori diventino semplici estensioni degli strumenti tecnologici;
- 3) Informare, formare e preparare il personale ad integrarsi con l'uso dei sistemi di IA, promuovendo la riqualificazione delle competenze attraverso programmi di formazione mirata e tutti gli strumenti contrattuali formativi, anche avvalendosi del supporto dell'Ente Bilaterale.



## Classificazione del personale Aziende operanti nel settore IA

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

(Rivedere inquadramento in coerenza delle specifiche declaratorie di ogni singolo ccln):

| Qualifica                             | Mansioni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Inquadramento |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Ingegneri software e machine learning | Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.                                                                                                                                                                                                                | 1             |
| Ingegnere dei dati                    | Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche. | 1             |
| Sustainability manager                | Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.                                                                                                                                                                                         | 2             |
| Consulenti di IA                      | Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.                                                                                                                                                                                                                             | 3S            |

## Art. 87 - Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per il **Personale Non Viaggiante** e per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella:

| Inquadramento | Minimi dal<br>1° luglio<br>2026 | Minimi dal<br>1° gennaio<br>2027 | Minimi dal<br>1° giugno<br>2027 |
|---------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Quadro        | € 2.574,98                      | € 2.634,46                       | € 2.681,88                      |
| Livello 1     | € 2.411,46                      | € 2.460,41                       | € 2.497,32                      |
| Livello 2     | € 2.218,22                      | € 2.266,00                       | € 2.303,99                      |
| Livello 3S    | € 2.000,37                      | € 2.040,98                       | € 2.071,59                      |
| Livello 3     | € 1.946,84                      | € 1.986,86                       | € 2.017,15                      |
| Livello 4     | € 1.850,23                      | € 1.887,79                       | € 1.913,27                      |
| Livello 4J    | € 1.802,92                      | € 1.839,52                       | € 1.865,27                      |
| Livello 5     | € 1.761,64                      | € 1.795,11                       | € 1.818,45                      |
| Livello 6     | € 1.648,74                      | € 1.680,89                       | € 1.704,09                      |

Bu

AB















- 2) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per il **Personale Viaggiante** e per ciascun inquadramento, è contenuta nella seguente tabella:

| Qualifica | Parametro    | Minimi dal<br>1° luglio<br>2026 | Minimi dal<br>1° gennaio<br>2027 | Minimi dal<br>1° giugno<br>2027 |
|-----------|--------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 3         | C            | € 2.021,61                      | € 2.072,15                       | € 2.131,83                      |
|           | B            | € 2.010,37                      | € 2.051,18                       | € 2.100,41                      |
|           | A            | € 2.002,47                      | € 2.036,51                       | € 2.079,28                      |
| 2         | F            | € 1.948,15                      | € 1.978,35                       | € 2.017,91                      |
|           | E            | € 1.946,91                      | € 1.977,09                       | € 2.016,63                      |
|           | D            | € 1.945,68                      | € 1.976,81                       | € 2.015,36                      |
| 1         | H            | € 1.885,20                      | € 1.914,42                       | € 1.951,37                      |
|           | G            | € 1.876,08                      | € 1.903,28                       | € 1.938,87                      |
| RIDER     | I            | € 1.639,65                      | € 1.650,31                       | € 1.668,13                      |
|           | I1 (>6 mesi) | € 1.728,52                      | € 1.739,76                       | € 1.758,54                      |
|           | L            | € 1.646,32                      | € 1.663,94                       | € 1.688,56                      |
|           | L1 (>6 mesi) | € 1.735,19                      | € 1.752,54                       | € 1.777,25                      |
|           | L2 (>9 mesi) | € 1.779,65                      | € 1.797,45                       | € 1.822,61                      |

- 3) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).
- 4) Le parti si impegnano ad incontri periodici, con cadenza massima semestrale, al fine di attuare una tempestiva valutazione dell'andamento dei mercati e valutare l'eventuale perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni previste in tabella al fine di poter intervenire tempestivamente e adeguare i relativi aumenti periodici o prevedere, se ritenuto opportuno, il riconoscimento di una somma una tantum.
- 5) La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con altri istituti contrattuali che prevedano l'assunzione con riduzione della retribuzione.

#### Art. 88 - Scatti di anzianità

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Impresa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni;
- 2) Ai lavoratori sono riconosciuti 5 (cinque) scatti biennali della paga nazionale per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Impresa o gruppo (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa Impresa e/o organizzazione);
- 3) Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per il **Personale Non Viaggiante** e per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

| Livello   | Importo Scatto |
|-----------|----------------|
| Quadro    | € 31,00        |
| Livello 1 | € 30,00        |
| Livello 2 | € 27,00        |

|            |         |
|------------|---------|
| Livello 3S | € 25,00 |
| Livello 3  | € 24,00 |
| Livello 4  | € 23,00 |
| Livello 4J | € 23,50 |
| Livello 5  | € 21,00 |
| Livello 6  | € 19,00 |

- 4) Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per il **Personale Viaggiante** e per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

| Qualifica | Parametro | Importo Scatto |
|-----------|-----------|----------------|
| 3         | C         | € 25,00        |
|           | B         | € 25,00        |
|           | A         | € 25,00        |
| 2         | F         | € 24,50        |
|           | E         | € 24,50        |
|           | D         | € 24,50        |
| 1         | H         | € 23,50        |
|           | G         | € 23,50        |
| RIDER     | I         | € 22,50        |
|           | L         | € 22,00        |

- 5) Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità;
- 6) Nei casi in cui, nel corso del biennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti sono ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

#### Art. 89 - Forfettizzazione dello straordinario e dell'indennità di trasferta

L'azienda ed i dipendenti possono decidere, avvalendosi della contrattazione di secondo livello, dell'istituto della forfettizzazione sia dello straordinario che dell'indennità di trasferta.

Tali accordi per essere efficaci è necessario che il lavoratore li sottoscriva per adesione, all'atto dell'assunzione o successivamente.

Premesso che:

- Tutti i tempi di lavoro effettivo e i tempi a disposizione, che devono essere retribuiti, secondo quanto stabilito dal CCNL, sono al netto dei riposi intermedi secondo quanto stabilito dal contratto nazionale stesso. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione;
- In tutti gli accordi di forfettizzazione, i compensi relativi allo straordinario e alla indennità di trasferta debbono essere definiti separatamente in modo da consentire il controllo effettivo delle spettanze del lavoratore;
- Contestualmente al foglio paga mensile, l'azienda provvederà a consegnare al lavoratore una tabella riassuntiva analitica sia dei compensi pagati a forfait sia delle prestazioni eseguite, sempreché tali dati non risultino già dai fogli individuali di paga;
- Gli accordi potranno contenere clausole per definire periodi sperimentali degli accordi stessi, stabiliti tra le parti e prevedere verifiche per adeguare tempi e valori alle effettive condizioni in cui si eseguono i servizi e che possono

variare col tempo. Nel caso di condizioni variate, le parti provvederanno a rideterminare i compensi pattuiti precedentemente;

La forfettizzazione può essere concordata dalle parti, secondo i criteri seguenti:

- a) compensi per viaggio;
- b) compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi;
- c) compensi per fasce di impegno giornaliero.

Le parti possono concordare a livello territoriale e/o aziendale modelli diversi da quelli stabiliti nei precedenti punti.

#### **A. Compensi per viaggio**

Tali compensi si calcolano con le regole seguenti, per i viaggi che hanno un andamento statistico regolare, e con tempi di attesa, carico e scarico, la cui variabilità ha scarti contenuti.

Le parti:

Stabiliscono il numero delle ore di lavoro straordinario che, durante il mese si rendono necessarie ad eseguire i servizi, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, prestando l'attività per 22 giornate di lavoro.

Forfettizzano l'indennità di trasferta prevista per il personale viaggiante, in modo che il suo importo sia invariabile per ogni giornata trascorsa in trasferta, sempre che l'assenza abbia durata superiore alle sei ore.

L'importo giornaliero può essere:

- quello dell'indennità da 12 a 18 ore;
- quello dato dalla media aritmetica dei tre valori giornalieri, previsti dallo stesso art. 54;
- quello della media ponderale, calcolata in ragione delle trasferte compiute nel mese, per gli importi previsti per i tre periodi giornalieri di assenza (6-12; 12-18; 18-24). Tale importo giornaliero si moltiplica per 22.

Si sommano i due importi totali mensili dei compensi del lavoro straordinario e dell'indennità di trasferta, calcolati secondo le regole suddette, ed il risultato della somma costituisce il compenso forfetario mensile, spettante al lavoratore, per 22 giornate di attività.

I compensi per viaggio si calcolano dividendo le ore totali retribuite per lavoro ordinario e straordinario, per la durata dei singoli viaggi e si ottiene il numero dei viaggi eseguibili durante il mese, in ragione della durata di ciascuno. Si divide il compenso totale mensile forfettizzato, per il diverso numero dei viaggi che si compiono durante il totale del tempo di lavoro (ordinario e straordinario), e si ottiene il compenso per ciascun viaggio.

La durata dei viaggi è data dalle statistiche aziendali, secondo i risultati medi ottenuti osservando le regole di ordinaria diligenza; in relazione alla durata, si determina necessariamente anche la lunghezza dei viaggi.

Ai compensi per viaggio, possono essere previsti compensi aggiuntivi:

- per specifiche operazioni accessorie e complementari;
- per partenza in determinate giornate e soste in trasferta.

Il metodo di forfettizzazione illustrato assicura al lavoratore, anche nel caso in cui il totale dei compensi per viaggio, diviso per le giornate di attività in trasferta, dia un importo giornaliero inferiore a quello dell'indennità forfettizzata di trasferta, il pagamento di tale indennità forfettizzata.

#### **B. Compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi**

Al fine di consentire il calcolo agevole delle competenze mensili del personale viaggiante, salva la facoltà di congruagliare da effettuarsi con le modalità e nei tempi di decadenza infra specificati, le parti convengono di utilizzare i seguenti criteri contabili, validi quale parametro sia per la diaria di trasferta sia per la retribuzione oraria.

Ai fini retributivi, la durata delle prestazioni mensili è determinata tra le parti sulla base di:

- un tempo di percorrenza delle tratte effettuate nell'espletamento del servizio, determinato sulla scorta della velocità media, definita tenendo conto dei tempi di guida e delle pause previste dal regolamento UE;
- un tempo medio definito in via forfetaria per altre operazioni complementari;
- tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.



In relazione all'effettiva organizzazione del lavoro esistente in azienda e sulla base dei tempi di percorrenza medi occorrenti per l'espletamento dei viaggi, viene pertanto definita in via teorica, mediante l'applicazione delle tabelle e dei criteri sopra indicati, la prestazione lavorativa mensile di ogni singolo autista, calcolata in ragione delle percorrenze effettuate nell'arco del mese divise per il dato della velocità media sopra individuato, a cui si sommano le ore dovute al totale delle operazioni di carico e scarico svolte, quelle dovute per le operazioni di rifornimento e piccola manutenzione del mezzo e quelle derivanti dal tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

La prestazione lavorativa mensile che, applicando le tabelle ed i criteri di cui sopra, risulterà in eccedenza rispetto alle 188 ore nell'arco di 4 settimane, verrà contabilizzata ai fini retributivi come lavoro straordinario.

Le parti effettueranno periodicamente una verifica sulla effettiva prestazione resa dal personale viaggiante; nel caso in cui dall'esame dei dischi e dalla documentazione di trasporto fornita dal dipendente, risultino dati di prestazioni difformi rispetto a quanto predeterminato in via teorica, le parti provvederanno a rideterminare le spettanze retributive per lavoro ordinario e straordinario dei dipendenti interessati, con applicazione analitica delle disposizioni del CCNL di categoria.

Analoghi criteri valgono per la determinazione delle diarie di trasferta; a tali fini vengono stabiliti gli importi spettanti per ogni singola destinazione, desunti in ragione dei valori giornalieri convenuti tra le parti e delle ore di presumibile durata dei viaggi, determinate a seguito di una verifica congiunta sulla organizzazione del lavoro esistente ed in ragione dei parametri e dei criteri di cui sopra; detti importi, ancorché determinati in maniera forfetaria per semplicità di calcolo, assolvono una funzione meramente restitutiva e vanno a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle proprie mansioni.

### C. Accordi per fasce di impegno giornaliero

Si definiscono le fasce di impegno giornaliero.

Si definiscono i tempi di riposo di cui al regolamento UE. A ciascuna fascia di impegno giornaliero viene attribuito un compenso per un numero predeterminato di ore di straordinario ed un trattamento di indennità di trasferta tenuto conto dei tempi di impegno.

La trasferta può essere forfettizzata sui valori delle fasce o applicata nelle singole fasce così come prevede il contratto. Il valore della trasferta può variare anche considerando se il periodo lavorativo delle fasce più basse impegna la fascia oraria del pranzo e/o la fascia oraria della cena.

La prestazione di lavoro, così determinata, dovrà essere eseguita osservando regole di ordinaria diligenza.

Le fasce di impegno giornaliero saranno valutate secondo criteri obiettivi quali, ad esempio, la velocità commerciale o altri parametri, che siano determinabili tra le parti nell'ambito aziendale, per calcolare i risultati delle prestazioni lavorative, agli effetti della forfettizzazione.

## Art. 90 - Altre Indennità

### Superminimo

- 1) Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Impresa può riconoscere un aumento professionale, riassorbibile o non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

### Indennità Quadri

- 2) Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione mensile lorda pari a € 51,65.
- 3) Tale indennità è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

### Indennità d'Incarico

- 4) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Impresa, può essere corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).
- 5) L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.
- 6) Ai dipendenti che ricoprono l'incarico di Responsabile Tecnico/Preposto, per la durata del periodo dell'incarico, è riconosciuta un'indennità di funzione pari ad € 100,00 lordi mese per 12 mensilità.
- 7) Tale indennità è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

### Indennità di lavoro notturno Personale Viaggiante

- 8) Il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto ad una indennità di euro 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del T.F.R..

### Indennità di uso mezzo di trasporto

- 9) L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto proprio, per ragioni di lavoro, una indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico da concordarsi fra le parti.

### Indennità Mensa

- 10) Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 0,06 giornaliera per i giorni di effettiva prestazione di lavoro. L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.
- 11) Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa là dove esiste non ha diritto alla già menzionata indennità sostitutiva.
- 12) L'indennità sostitutiva di mensa va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

### Indennità di cassa

- 13) 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.

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.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può 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 non sarà dovuta al lavoratore alcuna indennità.

Questa indennità è legata alle suddette mansioni e, pertanto, cessa se il personale interessato non ne sarà più adibito.

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.

### Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria

- 8) Al personale destinato a prestare la sua opera, continuativamente in alta montagna spetta una indennità dal



5% al 15%, da 1.800 a 2.000 m e dal 15% al 30% oltre i 2.000 m, da definirsi oltre la % minima in contrattazione individuale o aziendale, con trattamenti specifici. Le percentuali devono essere computate sulla paga base conglobata;

#### Indennità di zona malarica

- 9) Gli accordi di secondo livello potranno stabilire una indennità per gli addetti che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.
- 10) Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.
- 11) Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

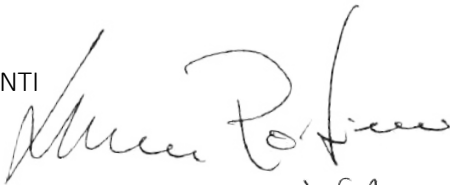
#### Alloggio al personale

- 12) Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

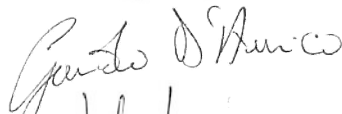
Per AiFOS



Per ASSOESERCENTI



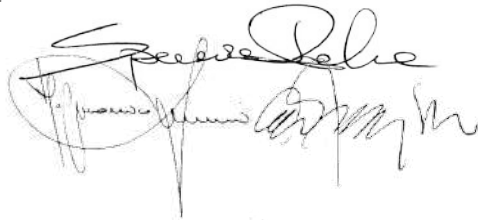
Per CONFIMPRESE ITALIA



Per ITALPMI



Per UCI



Per UNCI



Per VALITALIA PMI



Per Fesica

