



FITESC

Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CIU - UNIONQUADRI

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per HSE MANAGER trasversalmente impiegati in tutti i settori e comparti

L'anno 2025 il giorno 04 del mese di marzo, in Padova, presso la sede della A.D.L.I.

tra

FITESC Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione, rappresentata dal Presidente Marco Bruno Flavio Mancini;



Marco Bruno Flavio Mancini

CIU- UNIONQUADRI Confederazione rappresentata dal Presidente dott.ssa Gabriella Ancora;



Gabriella Ancora

A.D.L.I. Associazione Datori di Lavoro Italiani, rappresentata dal Presidente Mattia Mingardo;

A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani
Il Presidente

Mattia Mingardo

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per HSE MANAGER operanti in tutti i settori di attività.

Le Parti stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle due Associazioni stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

© Copyright 2025 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) ha la finalità di tutelare la nuova figura del HSE (Health, Safety, Environment) Manager, figura introdotta dalla UNI 11720:2018, dal titolo "Attività professionali non regolamentate".

Ciò in quanto le repentine trasformazioni della produzione, l'estrema competitività delle imprese e, soprattutto, l'attuale scenario nazionale orientato ad aumentare sempre più l'attenzione per gli aspetti relativi alle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro impone la necessità di nuove figure che abbiano come compito principale favorire la diffusione di una maggiore cultura della prevenzione dei rischi e una fattiva applicazione dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro.

Si pone quindi come necessaria esigenza quella di riconoscere contrattualmente la figura del HSE in quanto, ad oggi, tale figura, nonostante sia sempre più presente sul palcoscenico imprenditoriale italiano, non gode di alcun riconoscimento legislativo e, di conseguenza, di alcuna forma di tutela.

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori che svolgono le funzioni di HSE MANAGER, che operano nell'ambito di applicazione del DLGS. n. 81/08 ovunque impiegati nel territorio nazionale e in tutti i settori produttivi.

Le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente CCNL, entro le regole fissate.

In particolare, le parti si impegnano a rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità del CCNL, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste applicando al personale addetto alla salute e sicurezza sul lavoro, come indicato nel campo di applicazione, il trattamento economico e normativo del presente CCNL.



Per quanto sopra, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano reciprocamente ad adoperarsi per la corretta osservanza delle condizioni pattuite con il presente CCNL e affinché vengano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo.

Art. 1 - Campo di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il presente CCNL si applica ai dipendenti che ricoprono il ruolo di HSE, che si occupano della sicurezza in modo esclusivo e che svolgano tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea, in qualunque azienda o unità produttiva, anche se non iscritta alle organizzazioni firmatarie del presente CCNL, in tale ultimo caso previa accettazione scritta da parte del datore di lavoro.

Tali figure (in considerazione della specificità dei compiti loro assegnati) sono caratterizzate da un livello di autonomia e responsabilità tale da non poter essere assimilate ad alcuna tipologia di lavoratore già disciplinata dall'attuale contrattazione collettiva nazionale. Per tale motivo richiedono una disciplina contrattuale esclusivamente dedicata, che comprenda maggiori tutele e specificità normative e retributive.

Il presente CCNL per quanto non direttamente disciplinato è integrato delle norme del CCNL applicato in azienda al personale non disciplinato dal presente CCNL.

SEZIONE PRIMA - SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente CCNL, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e sono cumulabili, ove previsto, con altro trattamento previsto dal CCNL applicato in azienda al personale non disciplinato dal presente CCNL.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti individuali e collettivi di carattere normativo-regolamentare. Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente CCNL, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore



attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente CCNL decorre dal 4 marzo 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 3 marzo 2028.

Il CCNL si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.. In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro.

SEZIONE SECONDA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 - Classificazione del personale

Il personale assunto con il presente CCNL verrà inquadrato con il titolo professionale di HSE Manager.

HSE MANAGER: Il Health, Safety & Environment Manager è in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali, di istruzione e formazione.

Il profilo e le caratteristiche di questa figura sono descritti dalla norma UNI 11720:2018.

In funzione della similarità dei compiti attribuiti al HSE MANAGER e al RSPP, è possibile che al HSE MANAGER (qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente) venga attribuito il ruolo di RSPP, previa nomina da parte del datore di lavoro.

Al HSE MANAGER nominato RSPP vengono attribuiti stessi compiti e relative responsabilità civili e penali di quest'ultimo. Si ritiene pertanto necessario garantire il medesimo inquadramento del RSPP.

L'HSE Manager può svolgere compiti di carattere operativo oppure di carattere strategico:

- L'HSE Manager operativo ha autonomia decisionale in relazione agli aspetti operativi. Quindi supporta l'organizzazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi per tutelare i lavoratori, l'ambiente e il patrimonio aziendale, coerentemente con la legislazione vigente. Il Manager HSE Operativo gestisce in autonomia gli aspetti operativi, sulla base di linee strategiche definite ad un livello gerarchico superiore.
- L'HSE Manager strategico ha incarichi manageriali e si occupa di delineare e attuare le scelte strategiche dell'organizzazione per quanto riguarda la salute, la sicurezza e l'ambiente. In presenza di più unità organizzative, il Manager HSE strategico si coordina con gli altri colleghi e con i membri del SPP per implementare i piani di azione al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.
Il Manager HSE Strategico è una figura che si colloca nell'alta direzione.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO:

QUADRO - HSE MANAGER

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni di supporto nella gestione operativa e di attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi per i lavoratori, per l'ambiente e per il patrimonio aziendale mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, limitate ai compiti affidatigli in relazione all'incarico ricoperto, comportante anche iniziative utili per il conseguimento degli obiettivi aziendali di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La classificazione prevista dal presente CCNL è integrativa rispetto a quella prevista dal CCNL applicato al restante personale impiegato in azienda. Il livello di rischio è correlato alla classificazione ATECO dell'azienda.

Art. 5 - Trattamento economico

Il trattamento economico è quello previsto dal livello di inquadramento del CCNL applicato dalla azienda.

Art. 6 - Assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato

L'assunzione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio in conformità con le normative vigenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) il livello della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione relativa ai profili normativi ed economici del CCNL applicato al restante personale della azienda datrice di lavoro;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente CCNL, una copia del contratto di lavoro sottoscritto la modulistica riguardante l'iscrizione all'eventuale fondo integrativo sanitario, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di Legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Il personale potrà essere assunto con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato.

La durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Esigenze

connesse alla verifica e/o di progetti o attività relativi al miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro già in essere, si rimanda a quanto previsto dal successivo art. 20 del presente CCNL.

Art. 7 - Periodo di prova

All'atto dell'assunzione esclusivamente con contratto a tempo indeterminato potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a tre mesi. Durante tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto per il periodo del servizio prestato. Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio. Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Art. 8 - Contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo pieno è di 40 ore settimanali che può essere modulato su cinque giorni o sei giorni la settimana con la domenica di riposo.

E' ammesso il lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della

settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità (c.d. misto).

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, oltre alle informazioni proprie del contratto a tempo pieno, devono essere indicati a pena di nullità: la durata della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno della prestazione. Resta ferma la possibilità del lavoratore, in accordo con il datore di lavoro, e nel rispetto del computo orario contrattualmente previsto e definito, di modificare o variare la prestazione di lavoro senza che ciò possa in alcun modo compromettere l'attività produttiva dell'azienda.

Art. 9 – Lavoro straordinario e supplementare

Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che, nel caso l'attività lo preveda, di notte, salvo giustificato motivo che impedisca al lavoratore di dare il proprio assenso.

In nessun caso il lavoro straordinario o supplementare dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero previsto CCNL applicato dalla azienda.

E' considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera definita secondo l'orario massimo settimanale previsto per il tempo pieno. E' lavoro supplementare quello che viene richiesto in eccedenza, in caso di rapporto di lavoro ridotto, rispetto al contratto a tempo parziale prestabilito.

Il lavoro straordinario, inteso come al punto precedente, è compensato con una maggiorazione oraria pari al

- 25%, se prestato dalle ore 6,00 alle ore 22,00;
- 60% se prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00;
- 60% se prestato in una giornata festiva (riconosciuta come tale dalla legislazione vigente).

Nel caso in cui il CCNL applicato al restante personale impiegato in azienda preveda una maggiorazione superiore sarà questo a dover essere preso in considerazione anche per la figura professionale tutelata dal presente CCNL.

E', inoltre, facoltà delle parti in sede di stipula del contratto di lavoro individuale, stabilire delle maggiorazioni relative alle ore di straordinario ed a quelle di lavoro

supplementare superiori rispetto a quelle previste dal presente CCNL, nell'ottica di previsione di un regime migliorativo della qualità del lavoro del lavoratore.

Art. 10 – Ferie, permessi e congedi

Indipendentemente dall'orario di lavoro, al lavoratore spettano gli stessi giorni di ferie, gli stessi permessi e gli stessi congedi retribuiti previsti dal CCNL applicato al restante personale impiegato in azienda.

Art. 11 – Assenze

In caso di assenza il lavoratore deve avvertire e giustificare tempestivamente la circostanza al datore di lavoro. Le assenze non giustificate entro i successivi cinque giorni sono da considerarsi giusta causa di licenziamento. A tal fine, la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale e successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo informatico indicato nella lettera di assunzione e inviate anche in forma cartacea alla residenza ovvero al domicilio indicato per la corrispondenza con il datore di lavoro.

Art. 12 - Procedimento disciplinare

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento individuale.



L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

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

La lettera di contestazione e quella di eventuale e successiva sanzione disciplinare saranno inviate all'indirizzo informatico indicato nella lettera di assunzione e inviate anche in forma cartacea alla residenza ovvero al domicilio indicato per la corrispondenza con il datore di lavoro.

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

Art. 13 - Trasferimento

Per trasferimento si intende il cambio definitivo e stabile dell'Unità lavorativa in cui opera il lavoratore.

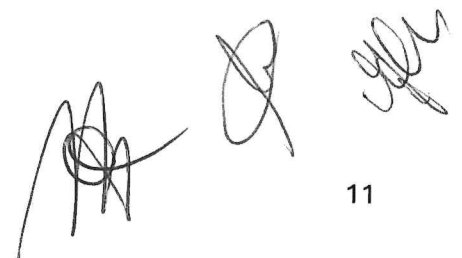
L'Azienda può disporre il trasferimento in conformità a ragioni tecniche, organizzative e produttive, oggettivamente dimostrabili e/o su richiesta del dipendente. Nel disporre il trasferimento, l'Azienda dovrà tener conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Tra la formale comunicazione del trasferimento e la data di decorrenza del provvedimento dovrà decorrere un periodo minimo di preavviso di 30 giorni.

Nel caso in cui il CCNL applicato al restante personale impiegato in azienda preveda condizioni e presupposti per il trasferimento più favorevoli per il lavoratore, sarà questo a dover essere preso in considerazione anche per la figura professionale tutelata dal presente CCNL.

Art. 14 - Indennità di preavviso per licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso per le dimissioni e licenziamento giustificato motivo oggettivo sono di 3 mesi di effettivo servizio.



Art. 15 - Autonomia e indipendenza del ruolo

Al personale assunto ai sensi del presente CCNL è riconosciuta piena autonomia e indipendenza nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2094 c.c.

Il ruolo di HSE Manager sarà svolto senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro ed ogni interferenza nelle modalità di gestione del ruolo potrà essere denunciata dal lavoratore alle rappresentanze sindacali tutrici della propria figura professionale.

Il personale assunto con il ruolo di HSE Manager ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare in assoluta autonomia con il datore di lavoro, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori.

SEZIONE TERZA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 16 - Diritti sindacali

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

Art. 17 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la RSA convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di produzione;

3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la RSA nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

4) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo, comunque, con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Art. 18 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Art. 19 - Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale TE.SE.CO.

Le Parti firmatarie concordano che L'Ente Bilaterale Nazionale, TE.SE.CO. (ENTE BILATERALE TERZO SETTORE E COOPERAZIONE), costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti. Nell'ottica della più ampia applicazione della bilateralità, a TE.SE.CO. è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

L'Ente Bilaterale Nazionale attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio - economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al

fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione agli obiettivi previsti.

B. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;


C. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

D. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

E. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

F. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie;

G. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea.



SEZIONE QUARTA - NORME TRANSITORIE E CLAUSOLE DI RINVIO

Art. 20 - Norma transitoria e clausola di rinvio

Al fine di consentire il graduale adeguamento ed applicazione del presente CCNL al personale di cui art. 1 le parti concordano di riconoscere alle aziende il termine di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per l'integrale passaggio.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL si dovrà fare riferimento al CCNL già applicato in azienda.

SEZIONE QUINTA - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DEPOSITO

Art. 21 - Esclusività di stampa

Il presente CCNL è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia sull'interpretazione del CCNL la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 22 - Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di Legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente CCNL al C.N.E.L., al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 23 – Finanziamento del TE.SE.CO.

Il contributo mensile da destinare in favore del TE.SE.CO. Nazionale per il tesseramento è stabilito nella misura di euro 3,00 (€tre/00) a carico del datore di lavoro per ciascun dipendente e per le mensilità previste dal presente CCNL, inoltre la mancata adesione al TE.SE.CO. comporterà l'inapplicabilità del presente CCNL. Le aziende provvederanno a versare il contributo mensile in argomento al suddetto Ente entro e non oltre il 15 del mese successivo a quello di pertinenza e a mezzo bonifico all' IBAN IT85B0303215700010001071199 con causale "versamento contributo mensile finanziamento ente bilaterale".

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad €. 25,00 lordi.

Art. 24 – Assistenza sindacale e contrattuale

A titolo di assistenza sindacale e contrattuale garantita dalla F.I.TE.S.C. o dalla CIU-UNIONQUADRI, ai lavoratori viene stabilito il pagamento della quota di tesseramento dell'ammontare di € 10,00 mensili per ciascun lavoratore.

Il pagamento della quota di tesseramento suddetta è a carico di ciascun lavoratore. Le aziende provvederanno a trattenere detti importi all'atto del pagamento della retribuzione ai lavoratori e quindi a versare mensilmente i contributi suddetti alla F.I.TE.S.C. entro e non oltre il 15 del mese successivo a quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT65N0503415701000000000932 con causale "versamento contributo mensile di assistenza sindacale e contrattuale" o alla CIU-UNIONQUADRI se iscritto al sindacato CIU-UNIONQUADRI entro e non oltre il 15 del mese successivo a quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT30C0200805323000105960265 con causale "versamento contributo mensile di assistenza sindacale e contrattuale".

Gli Enti consegneranno ai lavoratori dipendenti l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta e che dovrà essere consegnata, in caso di adesione, agli Enti entro il mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Gli Enti daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alle OO.DD. di riferimento.

Art. 25 – Assistenza sindacale e contrattuale datoriale

A titolo di assistenza sindacale e contrattuale garantita dall'A.D.L.I. ai datori di lavoro, viene richiesto agli stessi il pagamento della quota di tesseramento dell'ammontare di € 10,00 mensili. Il pagamento della quota di tesseramento suddetta verrà versata dall'azienda ogni semestre a partire da quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT62N0538762962000047672739 con causale "versamento contributo semestrale di assistenza sindacale e contrattuale".

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le OO.SS. stipulanti, in Padova il 3 marzo 2025.