



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti delle imprese esercenti attività prevalente nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio

Decorrenza: 1° luglio 2019 - Scadenza: 30 giugno 2022

RINNOVATO

Decorrenza: 1° luglio 2022 - Scadenza: 30 giugno 2025

RINNOVATO

Decorrenza: 1° luglio 2025 - Scadenza: 30 giugno 2028

Il giorno 01 luglio 2025 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Barberini, 95 Roma, a conclusione delle trattative avviate il 20 Gennaio 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale in Roma via Barberini, 95, C.F. 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore e il Consigliere Nazionale Marco Pepe;

IMPRESA INDUSTRIA - con sede legale in Roma alla via Nomentana, 873 codice fiscale 96528090580 rappresentata dal Presidente Michele Malafronte;

UNIAP - Unione Nazionale Aziende e Attività Professionali, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal Presidente Danilo Andolfo;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE) alla via Salaria n.21, codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto;

A.I.F.E.C.S. Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza con sede legale in Milano, via Monte Napoleone 8 codice fiscale 97857910158 qui rappresentata dal legale rappresentate pro-tempore Laura Cioni.

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

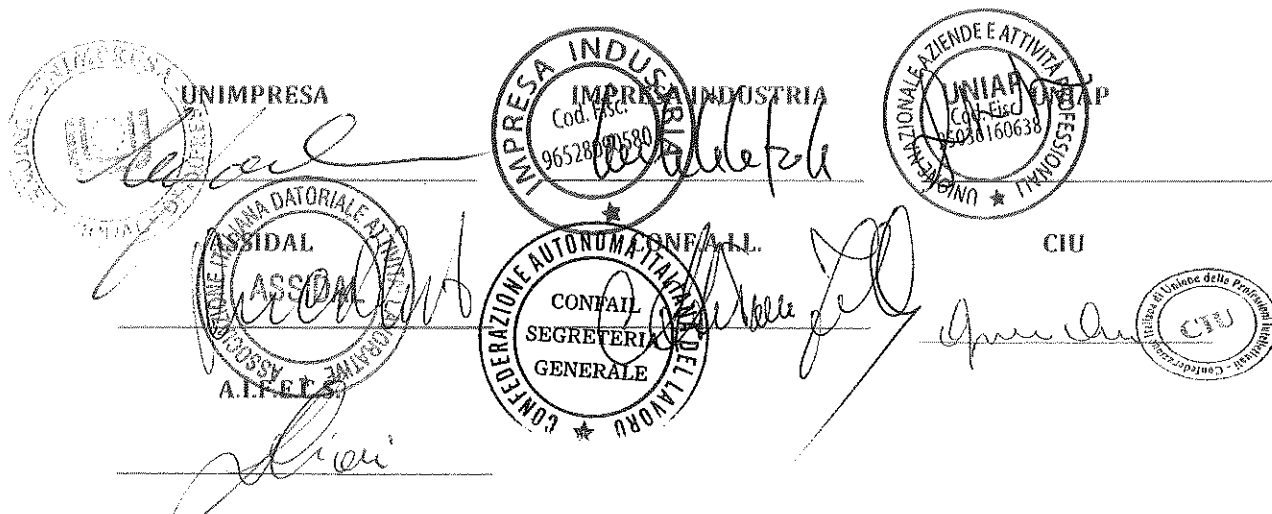
CIU - UNIONQUADRI Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, con sede legale in Roma alla Via A. Gramsci, 34 - CF. 97357550587 rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora;

è stato stipulato il presente CCNL di lavoro per il personale dipendente delle imprese esercenti attività prevalente nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto confermato e sottoscritto.

Roma, 01 luglio 2025



INDICE

Premessa

Campo di applicazione

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Decorrenza e durata

Art. 2 - Assetti Contrattuali - Indennità vacanza contrattuale

Art. 3 - Ente Bilaterale EBIUNI - Organismo Paritetico Nazionale - UNI.CO.AS.CO

Art. 4 - Diritti sindacali e di associazione

Art. 5 - Assemblea

Art. 6 - Contributi Sindacali

Art. 7 - Distribuzione contratto

Art. 8 - Efficacia del contratto

Art. 9 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.10 - Costituzione del rapporto di lavoro

Art.11 - Periodo di prova

Art.12- Attività stagionali

Art.13- Mansioni superiori

Art.14- Lavoro a tempo determinato

Art.15- Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.

Art.16- Apprendistato

Art.17- Somministrazione del lavoro

Art.18- Nullità del contratto di somministrazione

Art.19- Contratto intermittente

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.20 - Classificazione del personale

Art.21- Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 22- Orario di lavoro

Art. 23- Banca Ore

Art. 24- Lavoro straordinario

Art. 25- Riposo settimanale - Festività

Art. 26- Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

CAPITOLO V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27- Distacco e trasferimento

Art. 28- Trasferta

Art. 29- Interruzione- Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi
Art. 30- Intervallo per la consumazione dei pasti
Art. 31- Congedo per matrimonio
Art. 32- Volontariato
Art. 33- Congedo di maternità
Art. 34- Figli con disabilità grave
Art. 35- Congedo parentale
Art. 36- Congedi per la malattia del figlio
Art. 37- Tossicodipendenza - Etilismo
Art. 38- Ritiro della patente di guida
Art. 39- Ferie
Art. 40- Aspettativa
Art. 41- Malattia - Infortuni
Art. 42- Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso
Art. 43- Divieti
Art. 44- Risarcimento danni
Art. 45- Formazione continua e professionale – Aggiornamento Professionale
Art. 46- Lavoratori studenti
Art. 47- Codice disciplinare
Art. 48- Mobbing

CAPITOLO VI - RETRIBUZIONE

Art. 49-Trattamento economico
Art. 50 -Scatti di anzianità
Art. 51 - Tredicesima mensilità
Art. 52 - indennità
Art. 53 - Corresponsione della retribuzione- Reclami sulla busta paga
Art. 54 - Trattamento di fine rapporto

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO E DISPOSIZIONE FINALE

Art. 55 - Tutela della privacy
Art. 56 - Sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 57 - Rappresentante per la sicurezza
Art. 58 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero
Art. 59 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM
Art. 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo UNIHELSE
Art. 61 -Previdenza Complementare
Art. 62 – Lavoro Agile o Smart Working
Art. 63 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali – Archivio contratti

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "*Atri soggetti*" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Premessa

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Le Parti, per la dinamica degli effetti economici,

adottano l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo, per i rinnovi triennali in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la partecipazione sociale all'attività dell'impresa.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea. Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie e ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte a incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle aziende e/o dalle cooperative che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto,

Spedizione merci, Logistica e Facchinaggio, anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture logistiche, centri distributivi alimentari e non, strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali auto-portuali, ferroviarie e in tutte le strutture richiedenti sia private che pubbliche. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti condividono la necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo, e convengono di individuare forme innovative di partecipazione finalizzate a valorizzare l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze ferme restando le reciproche sfere di autonomie.

Art. 1 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL è stato **RINNOVATO** e decorre dal **01/07/2025** e avrà vigore fino a tutto il **30/06/2028**.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un ulteriore triennio se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta, il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo Contratto Nazionale.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste per i singoli istituti del presente CCNL.

Il contratto nazionale avrà durata triennale. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette che possono violare la tregua sindacale, pena la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

L'indennità di vacanza contrattuale di seguito - IVC - costituisce un'anticipazione dei benefici che verranno attribuiti in caso di mancato rinnovo del Contratto di lavoro dopo la sua naturale scadenza e superato i tempi previsti dai precedenti punti del presente articolo. L'IVC agisce come un sostegno economico temporaneo, garantendo una continuità del reddito durante la pausa contrattuale. Una volta che il nuovo Contratto entra in vigore, gli aumenti salariali stabiliti sostituiscono l'IVC, cessando la sua erogazione. Questo meccanismo assicura che i lavoratori non solo ricevano un compenso immediato durante i periodi di transizione, ma beneficino anche di incrementi salariali sostenibili e adeguati alle nuove realtà economiche.

Art 2 - Assetti Contrattuali

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro in due settori:

- contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;
- contrattazione di 2° livello: contratto territoriale di prossimità e/o Contratto Collettivo Aziendale ordinario.

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha

ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del contratto, riconosce la copertura economica nella misura stabilita dalla perdita di valore IPCA.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL.

Contrattazione di 2° livello

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente CCNL e la direzione aziendale associata alle associazioni datoriali firmatarie del presente Contratto. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;

6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali e utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente Contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente Contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa seguendo le indicazioni fornite al successivo paragrafo denominato "Istituti per la produttività";
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0 e successive modifiche.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività,

l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

- Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di Legge in materia di imposta sostitutiva.
- Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:
- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
- In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.
- Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare Aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it; www.ebinpmi.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Art. 3 - Ente Bilaterale EBIUNI- Organismo Paritetico Nazionale

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro; sarà concordata tra le Parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;
- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente CCNL e ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;
- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- Le parti stipulanti hanno istituito EBIUNI – Ente Bilaterale Nazionale (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione.

EBIUNI ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Logistica in generale, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.Lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;








- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore della Logistica e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni 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 annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della Commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;

- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali del settore con particolare riferimento alle nuove figure professionali.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici previsti al presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni aderenti alle associazioni datoriali firmatarie del presente Contratto e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70% di paga base, di cui lo 0,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale e del Fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Nazionale Contrattuale di riferimento denominato EBIUNI (*Ente Bilaterale Nazionale delle Industrie e imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 7 del 22/001/2025, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBUN**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario aggiuntivo pari allo 0.20% della paga base mensile per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part- time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. denominato OPNIC dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i.).

UNI.CO.AS.CO (Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice W478)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W478" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W478", avendo significato Contributo Ass. Contr. IMPRESA INDUSTRIA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del datore di lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Art. 4 - Diritti sindacali e di associazione

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, confermano l'importanza di costituire la RSU nei luoghi di lavoro. Le aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla Legge del 20/05/70 n.300. Le aziende, aderenti alle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSU/RSA delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali e alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale. La RSU/RSA è titolata ad incontrarsi con la Direzione aziendale per la discussione inerente alle problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Art. 5 - Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda o della cooperativa, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla legge 20/5/70 n. 300.

Art. 6 - Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Azienda mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

Art. 7 - Distribuzione contratto

Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto-Legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso di UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie. Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente a ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 8 - Efficacia del contratto

Il presente CCNL, sottoscritto dalle Parti firmatarie, del presente CCNL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Art. 9 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Le Parti, di comune accordo con il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI, convengono di affidare all'Ente Bilaterale EBIN.PMI le eventuali richieste che pervengono all'Ente Bilaterale Nazionale EBIUNI per le sole attività di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dal presente articolo.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro. Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc. Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.81/2015 e in base ai CCNL sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIUNI. Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc

pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale. La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il Contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del D.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza e assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIUNI. Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebipmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- 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 località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.);
- 8) la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL;
- 9) l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- 10) le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 2) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- 3) libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;

- 4) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 5) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- 6) altri documenti e certificati che l'azienda, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata. Il lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto. L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui la diagnosi sarà comunicata al dipendente.

Art 11 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- | | |
|---------------|------------------|
| • Quadri | • 100 (cento); |
| • livelli 7-6 | • 60 (sessanta); |
| • livello 5 | • 40 (quaranta); |
| • livelli 3-4 | • 30 (trenta) |
| • livello 2-1 | • 20 (venti) |

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'articolo 10, Legge n. 604 del 15/7/66.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

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

Art. 12 - Attività stagionali

La norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2 del Dlgs n.81 del 15/06/2015, fornisce nuova **interpretazione** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. È ammesso il ricorso ai contratti di lavoro stagionale esteso anche alle attività organizzate per fare fronte a **intensificazioni** dell'attività lavorativa in **determinati periodi dell'anno**, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dalle imprese.

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO.SS. stipulanti il presente articolato, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 13- Mansioni superiori

Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative. Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello. Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una

funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore ai 3 mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del Codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del Codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene. Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa. Il presente articolo non verrà applicato al lavoratore dipendente inquadrato con la qualifica di "Jolly".

Art.14 - Lavoro a tempo determinato

Le Parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo interminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti. Ai sensi del D.lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Periodo di Prova

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente CCNL che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Durata dei contratti	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 6 mesi
10 giorni	10 giorni

La durata del periodo di prova si intende di effettiva prestazione lavorativa giornaliera.

Proroga

Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021). In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

Causale

- a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:
- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
 - esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
 - esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
 - esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.
- b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Divieto e limiti di apposizione al termine

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto.

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per tutte le qualifiche previste dal presente CCNL.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei 6 mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore.

Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. A essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente CCNL, fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali e assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della Legge 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Limiti percentuali

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Lavoro Stagionale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Le Parti, in relazione a quanto indicato nel Collegato lavoro 203/2024, fanno propria la nuova **interpretazione autentica** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. Saranno infatti considerate stagionali anche le attività organizzate per far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o per soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche e integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, a eccezione del Livello 1.

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali sono assoggettati allo stesso limite di cui alla lettera b) del precedente articolo riferito alle "Causali". In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dare comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi.

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

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

Art. 15 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale un minimo garantito di ore lavorative.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e 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 nel contempo una risposta valida a esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- a) orizzontale;
- b) verticale;
- c) misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del periodo di prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione aziendale.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, le aziende hanno facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni straordinarie e supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione.

Con l'accordo tra le Parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dal competente EBIN.PMI. In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale, i dipendenti con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza salvo deroga convenuta a livello territoriale e aziendale. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Il lavoratore dipendente, nelle condizioni di cui all'art 3 comma 3 della Legge 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010, così come riconosciuti dal SSN competente per territorio, che chiede il passaggio a tempo parziale, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti. Tale diritto di precedenza è esteso ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza. I dipendenti affetti da patologie gravi, oltre a quelle riferibili a malattie oncologiche, riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno. Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla Legge n. 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010.

Art. 16- Apprendistato

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Le Parti concordano di regolamentare la definizione degli assetti contrattuali del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, come segue. Il contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale prevede una durata non superiore a 3 anni, per i giovani dai 15 anni ai 18 anni che abbiano assolto 10 anni di istruzione obbligatoria. Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore annue. La formazione deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

Progressione economica e durata

Livello	Durata massima	Retribuzione mensile
II	trenta mesi	- I primi 15 mesi Euro 830,00 - dal 16° al 30° mese Euro 950,00
III	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi Euro 855,00 - dal 25° al 48° mese Euro 1.025,00
IV	quarantotto mesi	- I primi 24 mesi Euro 885,00 - dal 25° al 48° mese Euro 1.062,00

Le Parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore verrà applicata la tabella di cui al presente CCNL relativamente all'immissione o meno negli organici aziendali.

Apprendistato Professionalizzante

Ai sensi del d.lgs 81 del 2015 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, in via suppletiva e integrativa alla legge regionale, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro. Le Regioni, infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni

sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo. Ne consegue che in mancanza di una regolamentazione analitica dell'istituto da parte delle Regioni si fa riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nella quale vengono stabiliti, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, le modalità di erogazione e angolazione della formazione, esterna e interna alle singole imprese. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni di età, è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali ed essere stipulato, anche in forma part time, per i livelli compresi tra il 2° e 6° inclusi del presente CCNL.

Formazione formale e non formale

L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso un determinato percorso formativo, di specifiche competenze (cd. "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (cd. "formazione non formale") e favorire il primo inserimento nel mondo del lavoro. La prima è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa cooperativa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Ente Bilaterale Nazionale indicato nel presente CCNL. Il datore di lavoro, pertanto, non potrà recedere prima della scadenza del contratto, salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo e, in ogni caso, l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenza del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione cd. "aziendale" o "extra aziendale". Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio dei tutor nel quale le Parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e/o cooperativa e del tutor e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- il tutor, quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno e interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro. Il Tutor aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il Tutor dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati. Il Tutor deve essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto. La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- il contesto normativa relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;



- definizione del piano formativo individuale, pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il Tutor segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le restanti ore, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Disciplina del rapporto-Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale da allegare al contratto di lavoro;
- il nome del tutor aziendale.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita; la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

Nella lettera di assunzione dovranno essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano formativo Individuale. Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Computo dell'anzianità

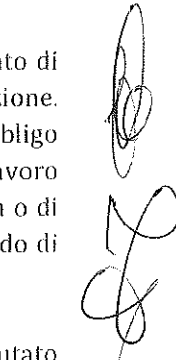
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze con 3 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore.

La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia. Qualora in azienda e cooperativa non siano reperibili suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende purché esperto del settore produttivo interessato. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'azienda o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività aziendale ma comunque in regola con le





vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Dovrà essere garantita, altresì, la presenza di tutor aziendali con almeno 16 ore di formazione effettuata presso enti accreditati. La formazione è articolata, inoltre, in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno dell'impresa e/o cooperativa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, attraverso gli enti di formazione accreditati. Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; informatica di base;
- lingua inglese parlata e scritta;

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'anno dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- 1) vigilare e impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- 2) accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
- 3) informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- 4) attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- 1) seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- 2) frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- 3) osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- 4) osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante i datori di lavoro alle condizioni di legge, mentre le cooperative che occupano almeno 10 dipendenti possono assumere nuovi apprendisti solo se risulta confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro abbiano

rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in ambedue le tipologie regolamentate, il cui piano formativo mira all'acquisizione delle competenze previste è pari:

- dai livelli 2° e 3° a 20 (venti) giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- dai livelli 4° 5° e 6° a 40 (quaranta) giorni di effettiva prestazione lavorativa; detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata massima e trattamento retributivo

Le durate massime dei periodi di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente Contratto sono stabilite in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati a essere inseriti nel livello 2° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 1° livello per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati a essere inseriti nel livello 3° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 2° livello per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati a essere inseriti nel livello 4° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 3° livello per tutto il periodo formativo;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati a essere inseriti nel livello 5° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 4° livello per i primi 36 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati a essere inseriti nel livello 6° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 5° livello per i primi 48 mesi e del livello di destinazione per i restanti 12 mesi.

Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/01, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza, ma, comunque, per un tempo entro un massimo di 6 mesi.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III, Legge n. 300/70. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSU/RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Profili per Trasporti, logistica e pulizie per settore con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo.

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle relative Leggi Regionali ove è ubicata la sede legale dell'impresa e/o cooperativa.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi:

- Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli

Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di picking;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche e oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al reinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;

- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;
- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;
- Pianificare soluzioni di gestione internodale;
- Pianificare le soluzioni di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione internodale del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di trasporto su strada del cliente.
- Predisporre confezionamenti e logiche di assemblaggi.

Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed internodale

Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;
- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificare efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.

Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di picking;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;

- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Staccare e conservare a piazzale la merce.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento;
- Conoscenza della normativa del trasporto merce, della circolazione e sicurezza;
- Capacità di gestione del veicolo;
- Conoscenza delle tipologie e tecniche di trasporto;
- Tecniche di imballaggio, scarico, manutenzione e collocazione di materiali;
- Normativa patenti di guida;
- Smontaggio mobili;
- Inventario operativo;
- Custodia in magazzino.

Art.17- Somministrazione del lavoro

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- a) attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- c) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- d) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, Legge 23/7/91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), Legge 23/7/91 n.223;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;

- e) i prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

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. Le Parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto a un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai co. 3 e 4 dell'art. 19 del d.lgs 81 del 15/10/2015;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Art. 18 - nullità del contratto di somministrazione

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo e il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Art. 19- Contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa e/o cooperativa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni che seguono. L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla Legge 92/2012. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) 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;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente Contratto. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione del d.lgs 81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi

parentali. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa e/o cooperativa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente. E' inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità), il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una cd. indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare:

- il preavviso per la chiamata
- l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20- Classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, nel riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Livello 9

Appartengono a questo livello i Super-Quadri (Legge 190/85):

I soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che hanno funzioni e responsabilità tipiche manageriali per la conduzione dell'azienda.

Livello 8

Appartengono a questo livello i Quadri (legge 190/85):

I dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti all'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e manageriali.

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23).

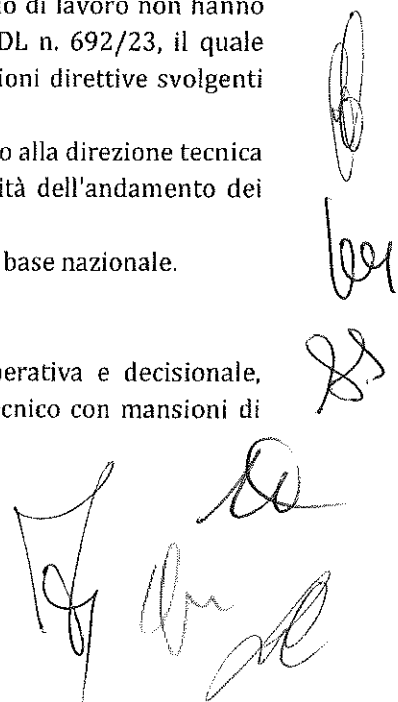
Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

I lavoratori dipendenti responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:

- capo magazzino,
- capo operatore traslochi,
- capo reparto,
- capo officina,



- capo ufficio amministrazione,
- capo ufficio addetto alla gestione del personale, responsabile del servizio prevenzione e produzione,
- responsabile contratti commerciali, caposquadra e/o reparto,
- capo operatore.

Livello 6

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che, oltre a essere in possesso delle competenze indicate al livello 5 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

- capo operai;
- conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore agli 80 q.li;
- conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T e munite di gru;
- traduttore o interprete;
- magazziniere responsabile del carico e scarico;
- tecnico manutentore di officina;
- operatore CED (centro elaborazione dati);
- coordinatore d'unità;
- elaborazione budget;
- sistemi di contabilità generale e/o analitica;
- contabilità e incassi.

Livello 5

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

- conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 q.li;
- conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T e muniti di gru;
- gruista (superiore 20 T);
- conducente di motobarche e natanti;
- segretario di direzione;
- operaio specializzato;
- tecnico amministrativo di contabilità industriale - delle commesse - della gestione del personale;
- attività di fatturazione;
- assistenza clienti e segreteria commerciale;
- gestione servizi bancari;
- controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci;
- addetto pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli;
- addetto alla guardiania armata.

Livello 4

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- conducente di autocarri (superiore a 35 q.li);
- conducente di automezzi addetti ai traslochi;
- gruista (inferiore a 20 T);
- primo carrellista (superiore a 30 q.li);

- barcaioli e chiattaioli;
- operaio qualificato;
- capo squadra di magazzino;
- segretario o impiegato;
- amministrativo;
- contabile o cassiere;
- coordinatore di call center;
- gruista;
- addetti ai traslochi;
- manutenzione veicoli;
- carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 q.li;
- operaio con mansioni multiple.

Nota a verbale:

Al conducente (autista) di cui ai livelli 4°, 5° e 6° è assegnata la cura della piccola manutenzione del mezzo per il buono stato di funzionamento e della pulizia dello stesso. Onde evitare ogni responsabilità a suo carico, prima di iniziare il servizio dovrà assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento. In caso contrario dovrà dare immediata comunicazione all'impresa e/o cooperativa che avrà l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Livello 3

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nell'ambito del trasporto merci:

- operaio comune;
- magazziniere;
- conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori;
- facchino/picker specializzato (ossia colui che utilizza più macchinari e utensili);
- operatore di call center;
- conducente di carrello elevatore;
- addetto al ricevimento merci;
- addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali/elettrici;
- addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici;
- gestione corrispondenza e segreteria semplice;
- addetto alla preparazione degli ordini (picker) anche mediante l'utilizzo di supporti informatici.

Livello 2

Appartengono a questo livello:

I lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali:

- facchino, guardiani e portinai;
- fattorino;
- imballatore;
- addetto di segreteria;
- manovale;
- addetto alle pulizie;
- addetti alla guardiania non armata;
- addetti al confezionamento;
- addetti alla somministrazione di alimenti e bevande sia in postazioni fisse che su mezzi viaggianti (ristoranti, bar, mense, circoli, etc.).

Livello 1

È il livello dei lavoratori neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, nel settore, che, dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al livello 2.

Art. 21- Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

Fermo restando le attuali norme vigenti, al lavoratore dipendente adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza. Vengono considerati "jolly" quei soci e quei lavoratori dipendenti che l'azienda e/o la cooperativa utilizza in più mansioni anche di diverso livello, tecnicamente diverse, inserite in più fasi all'intero del ciclo di produzione. È ammessa la mansione di "jolly" dal livello 2 al livello 4.

CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 22- Orario di lavoro

L'orario di lavoro si differenzia tra il personale definito viaggiante e il restante personale:

a) Personale viaggiante

Per orario di lavoro si intende il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto: guida, carico, scarico, la pulizia e la manutenzione del veicolo, la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico. I periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo normale lavoro sono da considerarsi orario di lavoro.

Evidenziamo qui di seguito i tempi da non considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro:

1. tempi di pausa: sono quelli passati in viaggio su nave, treno, aereo o altro mezzo di trasporto;
2. tempi di attesa non strumentali all'attività operativa: sono quelli non di guida effettiva e non strumentali all'attività operativa, pertanto considerabili di "mera" attesa;
3. tempi di attesa strumentali all'attività operativa: sono quelli strumentali all'attività operativa (ad es. operazioni di carico e scarico merci) che non possono superare le 2 ore/settimana pena congruo indennizzo per ogni ora o frazione di essa di ritardo.
4. tempi di refezione sono quelli trascorsi per la consumazione dei pasti;
5. tempi di interruzione: sono quelli previsti dalle attuali norme cogenti.

I tempi di cui ai punti precedenti danno titolo a compensi che saranno definiti nella contrattazione con le OO. SS stipulanti il presente CCNL a livello aziendale, secondo criteri omogenei di realtà aziendali. Tali accordi saranno formalizzati dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI e agli enti previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro (art. 3 del DL 318/96 convertito nella Legge n. 402/96).

Dove il tempo di condotta/lavoro non coincide con il tempo di presenza saranno concordate flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero, con le OO. SS stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello aziendale. Non potranno, comunque, essere superate le 48 ore settimanali d'impegno (impegno = condotta/lavoro + tempo a disposizione dell'azienda per svolgere il lavoro non di condotta).

Tali tempi rientrano nell'orario di lavoro e sono determinati a livello aziendale, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, a seconda del mezzo utilizzato.

Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa.

b) Personale non viaggiante (amministrativo, tecnico ecc.)

La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere.

Le modalità di flessibilità, ai limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, compresa la CIG, anche quella in deroga, potranno essere concordate con le OO. SS stipulanti il presente CCNL, in sede di contrattazione a livello aziendale per:

- esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo;
- necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda e/o cooperativa;
- periodi di minore intensità lavorativa.

Per tutto il personale dovranno prevedersi corsi di formazione, informazione e/o aggiornamento professionale per un ammontare di almeno 78 ore annue rientranti nell'orario di lavoro. L'orario di lavoro, per i lavoratori qualificati notturni, avviene nel rispetto del D.lgs. n. 532 del 26/11/99.

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del dipendente. La regolamentazione e la gestione, anche economica, della reperibilità è demandata alla contrattazione, con le OOS stipulanti il presente CCNL, di secondo livello aziendale. È definita reperibilità il tempo in cui il socio o il dipendente rimane disponibile, se viene cercato dall'azienda e/o cooperativa.

Art. 23 - Banca Ore

Le ore prestate, nel semestre, oltre l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale, vengono accantonate in un monte ore individuale denominato "Banca ore". Tali ore saranno recuperate con permessi di 4/8 ore consecutive dal lavoratore, a titolo di riposo compensativo, con richiesta di almeno 48 ore precedenti il recupero e tenendo presenti le necessità tecnico produttive dell'azienda.

Il monte ore individuale, maturato nel semestre è riportato sulla busta paga. Per necessità aziendali, in caso di mancato recupero, al lavoratore spetta l'aumento sulla quota del lavoro straordinario. Spetta alla contrattazione di secondo livello tecnica/amministrativa la regolamentazione della Banca ore.

Art. 24- Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario. Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 annue pro capite.

È volontà del lavoratore far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

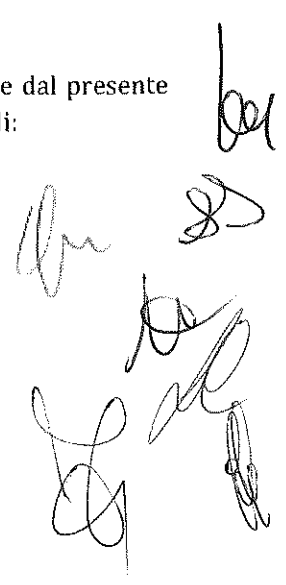
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Nel caso l'azienda o la cooperativa non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedentarie, il lavoratore acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 25- Riposo settimanale- Festività

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL. Sono considerati giorni festivi le sottoelencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)



- 26 dicembre (S. Stefano)
- la solennità del S. Patrono (luogo ove si trova la sede di lavoro, ovvero dove il lavoratore presta servizio).

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL. Al personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 26- Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Permessi retribuiti

Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prime ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata. Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (Legge 5/3/77 n. 54). Appositi accordi a livello aziendale, tra le OS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione. 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 nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi delle vigenti normative, 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 legge suddetta. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Permessi straordinari retribuiti

Le Parti convengono che il dipendente, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3
decesso del suocero/a, del nonno/a	2

In caso di comprovata necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, e il

dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso. In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Permessi non retribuiti

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, potranno essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

CAPITOLO V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27- Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali. Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello. L'Azienda per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziati di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 28- Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'Azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio. Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 46,68, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;
- € 77,46, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 77,46, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 46,68, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;
- € 77,46, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 77,46, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Art. 29- Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore dipendente:

- a) la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda e/o della cooperativa con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;

- b) la corresponsione di una giornata di lavoro, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa;
- c) nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 30 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso e a quella di licenziamento. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni Sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo. Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi della cooperativa, di cui alla Legge n.142/2001 e s.m.i.

Art. 30- Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentata con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

Art. 31- Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni lavorativi. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione. Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario. Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda da parte del dipendente.

Art. 32- Volontariato

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle vigenti norme che disciplinano la materia. Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino a un massimo di 16 ore nell'anno solare. Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle Leggi n. 49/97 e 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad 1 anno fino a un massimo di 2, salvo casi particolari.

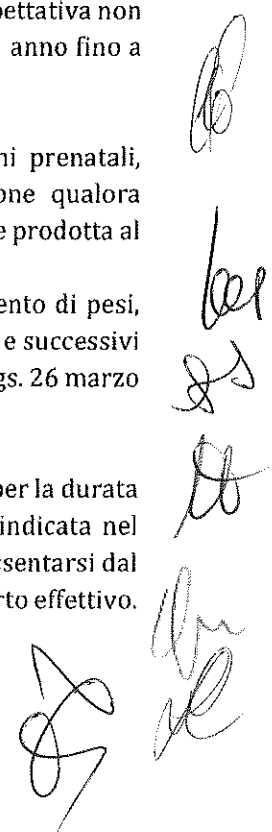
Art. 33- Congedo di maternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi della normativa vigente. Di tali esami dovrà essere prodotta al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e successivi aggiornamenti. La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di 5 mesi e un giorno di cui 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e 3 mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata e il parto effettivo.



Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i 4 mesi successivi a esso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all'ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto. Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 49. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dal datore di lavoro una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Il padre lavoratore ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a 3 anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai 12 anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile grave ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza a un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto, la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 50 e a una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 42 ultimo comma. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Art. 34- Figli con disabilità grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con età inferiore ai 12 anni di vita, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di 2 ore previsti dall'art. 33 comma 2 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Art. 35- Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a 11 mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di 7 giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi) con un limite minimo di almeno 6 ore. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Trattamento economico

il trattamento economico durante la fruizione dei congedi parentali è quello stabilito dalla legge vigente.

Art. 36- Congedi per la malattia del figlio

Entro i primi 3 anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi 3 anni e fino agli 12 anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di 5 giorni annui pro-capite.

Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13.ma e 14.ma mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. From top to bottom, they include: a signature that appears to be 'for', a signature that appears to be 'Da', a signature that appears to be 'SS', a signature that appears to be 'Lacy', a signature that appears to be 'AL', a signature that appears to be 'B', and a signature that appears to be 'Z'.

Riposi orari per allattamento

Per la madre: 2 ore al giorno (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice a uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13.ma e 14.ma mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età la cooperativa o l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 1. lavoro a domicilio;
 2. orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 3. banca ore;
 4. orario concentrato.
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 37- Tossicodipendenza - Etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art. 38- Ritiro della patente di guida

Il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio. L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione. Il mancato assenso del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente.

Art. 39- Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente Contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio -31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le Parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale. Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa e/o cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile. Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore dipendente nel corso del

periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento. Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 40- Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino a un massimo di 6 mesi. Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni. Al lavoratore dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 41- Malattia Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre, il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico. Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comporta

In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale di 24 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento a un arco temporale di 2 anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato. In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento a un arco temporale di 3 anni in caso di più assenze verrà proporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla Legge 6.8.75 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL. In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR. Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Decorso detto arco temporale la cooperativa e/o l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

b) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore dipendente quanto appresso:

In Caso di malattia:

- i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale riconosciuta dall'INPS, se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero
- integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare

In caso di infortunio o malattia professionale:

- per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;
- per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;
- per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio sarà riconosciuta la sola indennità riconosciuta dall'INAIL, e da eventuale polizza integrativa se stipulata.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dall'INPS al quale spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria. Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 42- Risoluzione del rapporto di lavoro Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese con un numero inferiore a 15 lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, previa contestazione ex art 7 l.300/70, dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le casistiche sottoelencate:

- a) comportamento oltraggioso l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'impresa o di terzi sui luoghi di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni dell'impresa;
- d) concorrenza con l'impresa in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa, sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'impresa;
- g) assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) gravi difficoltà economiche dell'impresa, previa consultazione sindacale;
- k) qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro sono richiesti dall'impresa i seguenti tempi di preavviso

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
(livello)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)
9 - 8 - 7	40	50	60
6 - 5	30	40	50
4 - 3	20	30	40
2 - 1	15	25	35

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 30 giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal socio lavoratore o dal lavoratore interessato. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 43- Divieti

È proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 44- Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'impresa ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto

di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 45- Formazione continua e professionale - Aggiornamento Professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (Legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, le Parti hanno individuato in FONARCOM il Fondo per la formazione continua per le imprese.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e 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 Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e lavoratori neoassunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Aggiornamento Professionale

Per tutti i lavoratori di tutte le aziende è stabilito un monte ore retribuito, pari a 20 annue da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro anche in modalità E-Learning. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese. Ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del Dlgs 14/09/2015, n. 148, oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.lgs. n. 81/2015).

I principali benefici per le aziende che assumono con il contratto di apprendistato sono (D.lgs. n. 81/2015, articoli 42 e 47):

- a livello retributivo, la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- a livello contributivo, la possibilità di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario;
- l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.

Inoltre, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze fino a 9 addetti uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione per i periodi maturati nei primi 3 anni di contratto (art. 1, comma 645, Legge di bilancio 2022).

Art 46- Lavoratori studenti

Le Parti convengono che:

viste le norme dettate dalla Legge n. 300/70 e dalla Legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- **Diritto allo studio:**
- 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;

- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- **Formazione professionale:**

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- **Tirocini estivi di orientamento:**

trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni. Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio il 2,5% della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2,5% della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi un certificato di frequenza.

- **Permessi per sostenere gli esami**

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto a usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- **Congedi per formazione permanente**

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di 2° grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare. Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della impresa e/o cooperativa. Il monte ore triennale dell'impresa e/o cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3.

Art. 47- Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare 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 chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;

- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché 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 e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa, 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 se non contrastanti con il presente CCNL, Regolamento Interno e con le leggi vigenti.

Sanzioni disciplinari

I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno 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) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 6) licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa e/o cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro l'anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa e/o cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;

- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
 - per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della impresa e/o cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
 - in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa e/o cooperativa.
- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:
- per particolare gravità o recidiva, entro l'anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
 - per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante)
 - per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
 - per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
 - in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa e/o cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro l'anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni; per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- b) per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa e/o cooperativa o, per il personale viaggiante, stradale;
- c) per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'impresa e/o cooperativa;
- d) per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e) per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa e/o cooperativa;
- f) per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- g) per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della impresa e/o cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- h) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal CC (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90 e d.lgs 23/2015. Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione Sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sta contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sta contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro. Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro. Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata A.R.

Commissione di Certificazione

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei Contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contatto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs 81 del 2015, artt. 41 e s.s. e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del D.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza e assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

Art. 48- Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro anche utilizzando lo strumento dello Smart Working di cui all'art. 62, laddove possibile.

CAPITOLO VI - RETRIBUZIONE

Art. 49- Trattamento economico

La normale retribuzione del socio co-imprenditore o del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata;
- b. terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- c. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 50;
- d. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

La quota oraria della retribuzione per tutti i soci e per i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i soci e lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

L'aumento salariale con decorrenza 01/07/2025, indicato nella seguente **Tabella 1**, tiene conto del valore IPCA di giugno 2025 del 1,9% al quale a seguito delle trattative sindacali, si è stabilito un aumento complessivo triennale del 6%. A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili.

Tabella 1

Trattamento economico dal 01 Luglio 2025		
Livello	Lavoratori dipendenti di impresa e/o cooperativa	Soci co-imprenditori di cooperativa
9	2.397,65	2.114,27
8	2.288,65	1.983,47
7	2.005,27	1.939,92

6	1.885,40	1.853,51
5	1.830,92	1.809,93
*4	1.711,17	1.692,81
3	1.655,16	1.648,15
2	1.627,76	1.606,77
1	1.529,47	1.482,97
Trattamento economico dal 01 Luglio 2026		
Livello	Lavoratori dipendenti di impresa e/o cooperativa	Soci co-imprenditori di cooperativa
9	2.444,43	2.155,52
8	2.333,30	2.022,17
7	2.044,39	1.977,77
6	1.922,18	1.889,67
5	1.866,64	1.845,24
4	1.744,55	1.725,83
3	1.687,45	1.680,30
2	1.659,52	1.638,12
1	1.559,31	1.511,90
Trattamento economico dal 01 ottobre 2027		
Livello	Lavoratori dipendenti di impresa e/o cooperativa	Soci co-imprenditori di cooperativa
9	2.491,21	2.196,77
8	2.377,95	2.060,80
7	2.083,51	2.015,62
6	1.958,96	1.925,83
5	1.902,36	1.880,55
4	1.777,93	1.758,85
3	1.719,74	1.712,45
2	1.691,28	1.669,47
1	1.589,15	1.540,83

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

Le tabelle retributive di cui sopra non tengono conto del ristoro, previsto per i soli soci co-imprenditori, di cui alla Legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio. Il ristoro dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime e potrà essere anticipato anche a ratei mensili. Il ristoro fa parte delle logiche moderne della contrattazione. Rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi delle vigenti disposizioni di legge e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Art. 50 - Scatti di anzianità

Sono previsti aumenti periodici di anzianità, rispetto alle tabelle sopra riportate, con cadenza biennale per un massimo di 6 scatti per la percentuale del 2,5% a far data dal 01 luglio 2025. L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa e/o cooperativa.

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione a un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto, il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti. I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda e offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale Nazionale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il presente articolo prevede 6 scatti biennali. Pertanto, il lavoratore nel biennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto a effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale Nazionale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via e-mail o per altre forme come, ad esempio, whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso. La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale Nazionale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, e altro ancora. In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

Art. 51 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie l'impresa e/o cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti 12simi quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa e/o cooperativa. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art 52 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 c.c, ai coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore e/o dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa e/o cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata in cui i soci e i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna l'impresa e/o cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede dell'impresa e/o cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre 3 km e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa e/o cooperativa se non provvederà direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le Parti sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 53 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al socio e al lavoratore dipendente cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa e/o cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute. Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla Legge 11/8/73 n. 533.

Art. 54 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297. L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo MBA MUTUA UNIMPRESA lo strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

CAPITOLO VII - PRIVACY, SICUREZZA SUL LAVORO E DISPOSIZIONE FINALE

Art. 55 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda alle leggi in vigore.

Art. 56 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa e/o cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'Art. 2087 c.c. e del D.lgs. 81/2008. La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo e alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

Art. 57 - Rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese e/o cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese e/o cooperative che impiegano personale inferiore alle 15 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista D.lgs. 81/2008. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale – OPNIC le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

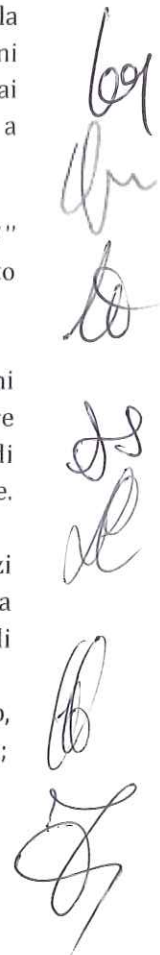
Riunioni periodiche

In applicazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Art. 58 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla Legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporgerà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

- trasporto di combustibile da riscaldamento e di carburante per approvvigionamento pubblico, di animali vivi, di prodotti alla necessità, di medicinali e di forniture per ospedali e case di cura;
- raccolta e distribuzione del latte.



ART. 59 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le Parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le Parti, evidenziando che il presente CCNL prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa - Fondo UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti. I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

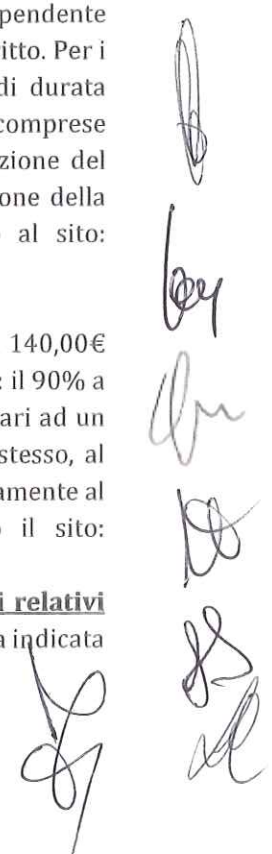
Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 209 del presente CCNL. **I contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**. L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.). Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari a € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente. Tutte le operazioni di attivazione del Fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it; www.ebinpmi.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Quota di Versamento Mensile - UNA TANTUM

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili. Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota UNA TANTUM è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata



come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse. A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL. Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle Parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HELS** sul flusso UNIMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende.

Rinnovi

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 61 - Previdenza Complementare

In attesa di individuare il Fondo di previdenza complementare più idoneo, le Parti, verseranno al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore, tra quelli autorizzati dalla COVIP le quote TFR maturate secondo le procedure di legge.

Art. 62 - Lavoro Agile o Smart Working

PREMESSA

Le Parti precisano che quanto di seguito definito è oggetto di attenzione da parte della commissione nazionale ed è quindi suscettibile di cambiamenti a seguito di interventi legislativi. La RSU/RSA e la direzione aziendale in caso di dubbia interpretazione delle norme possono interpellare l'Ente Bilaterale Nazionale.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la

sede del datore di lavoro. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa. Il Telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo. Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta. I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori. I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

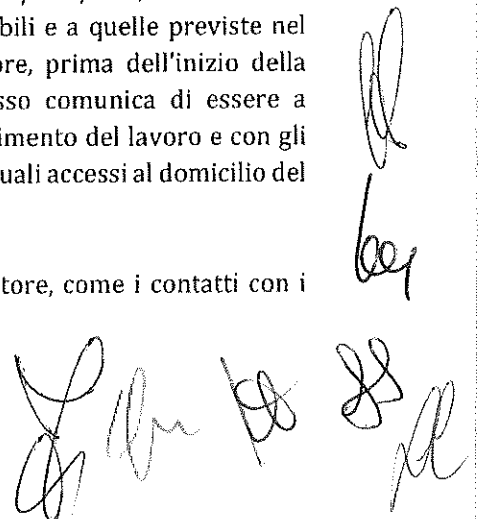
Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto. Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare. La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;



- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lvo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

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

Smart Working

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il Lavoro Agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale Nazionale EBINPMI può essere investito di tale tematica per specifici accordi.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo, relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa. Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro. Il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

Retribuzione Lavoro Agile

Le Parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del Lavoro Agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo Smart Working del lavoratore può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal Contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videotermini.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Nell'accordo individuale di Lavoro Agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le Parti si danno atto che il Lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

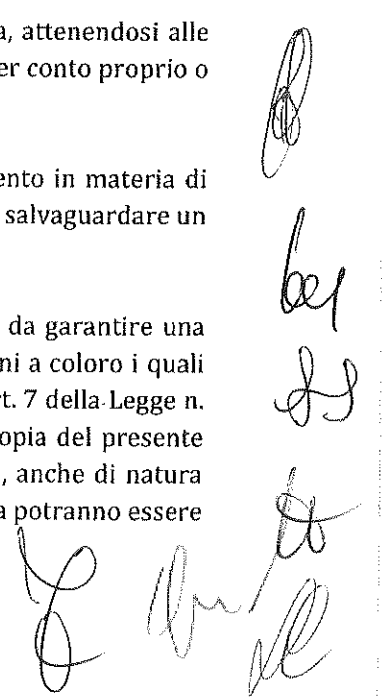
Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al Lavoro Agile.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via e-mail al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere



effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile. Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri. Ove il lavoro Agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e a un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti. Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet. Il lavoratore potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore. La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al

lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà a intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.

Art. 62 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Archivio contratti

Il presente CCNL, sottoscritto dalle Parti firmatarie, del presente CCNL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Archivio contratti

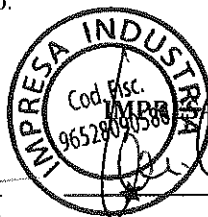
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto-Legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso di UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie. Letto, confermato e sottoscritto.

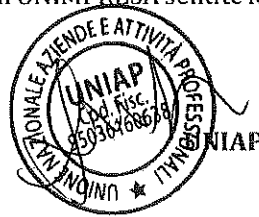
Roma, 01 luglio 2025



UNIMPRESA



IMPRESA INDUSTRIA



UNIAP

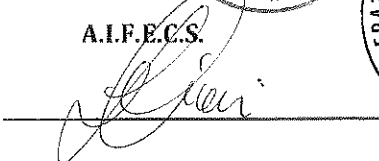
ASSIDAL



CONF.A.I.L.



A.I.F.E.C.S.



CIU



