


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER

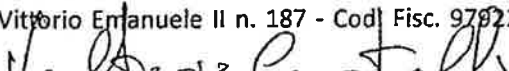
La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed Il Delivery dell'ultimo miglio.

In vigore dal 17/09/2025 al 16/09/2028

L'anno 2025, il giorno 17 del mese di settembre, in Roma presso la sede di Confimprenditori sita in Roma Lungotevere dei Mellini, 44 - 00193

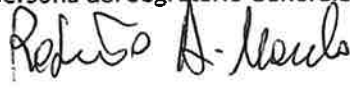
TRA

CONFIMPRENDITORI (Associazione datoriale) in persona del Presidente Stefano Ruvolo, Via In Lucina n. 17 - 00186 Roma CF: 92020470834 e del Presidente della Commissione Contrattuale Confimprenditori Giuseppe Mazzei, 

ASSOPOSTALE (Associazione aderente a Confimprenditori), l'associazione di categoria di riferimento degli operatori privati che offrono i propri servizi su scala nazionale nel mercato postale e della logistica, con sede legale in Roma in Via Corso Vittorio Emanuele II n. 187 - Cod. Fisc. 97822610585 rappresentata dal Presidente Nazionale Valterio Castelli; 

E

Le Organizzazioni Sindacali

- **CIU - UNIONQUADRI**, in persona del delegato Vitaliano Capicotto
- **FILCOM FISMIC CONFISAL**, in persona del Segretario Generale Roberto di Maulo con l'assistenza di CONFISAL 



Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio, disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, soprattutto i rapporti di lavoro tra le Aziende del settore postale, del trasporto, e della logistica in generale, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, esercenti servizi di:

- ritiro, consegna, trasporto, gestione immagazzinamento e deposito (merci, prodotti, pacchi, alimentari, cibo, posta);
- asporto e fattorinaggio
- ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali;
- distribuzione e recapito dei Servizi e delle merci,



- servizi C.D. di delivery dell'ultimo miglio,
- volantinaggio, consegna di cataloghi pubblicitari e distribuzione giornali;
- servizi basati sulla logistica, ritenuti di interesse per la PA ed i cittadini;
- servizi affini, complementari connessi e servizi accessori.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro nel settore dei **servizi postali privati**, distinto in modo chiaro dal comparto dei **trasporti e della logistica**, pur condividendone alcuni ambiti operativi legati alla movimentazione e consegna di beni.

Il settore dei **servizi postali privati** è costituito da imprese che svolgono, in forma imprenditoriale e previa autorizzazione rilasciata dall'Autorità competente, attività di raccolta, trasporto, smistamento e distribuzione di corrispondenza, plichi e pacchi di piccole dimensioni, anche mediante servizi personalizzati rivolti a utenti privati, professionisti, imprese e pubbliche amministrazioni. Tali attività si distinguono per l'elevato grado di specializzazione nel **recapito urbano e regionale**, per l'orientamento al **servizio al dettaglio**, e per la **flessibilità** nell'erogazione delle prestazioni.

A differenza del settore della **logistica e dei trasporti**, che si occupa prevalentemente della gestione e movimentazione di merci su scala nazionale e internazionale – con un'organizzazione strutturata lungo la catena distributiva e spesso integrata in processi industriali – il settore postale privato si caratterizza per l'offerta di **servizi di consegna dedicati** e spesso a elevato valore aggiunto, con particolare attenzione al cosiddetto **"ultimo miglio"**.

Con questa distinzione, il presente contratto intende valorizzare la **specificità organizzativa e operativa** delle imprese del settore postale privato, riconoscendo il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori nell'assicurare affidabilità, qualità e continuità del servizio, nel rispetto delle normative vigenti e dei diritti contrattuali.

I settori considerati e le relative figure professionali, tradizionali o emergenti, concorrono in modo essenziale all'economia del sistema Paese, funzionando anche da volano per l'economia dei territori e lo sviluppo delle città (le c.d. Smart Cities): costituiscono, infatti, la parte operativa del mercato, attraverso la gestione delle giacenze delle merci e la loro distribuzione ai consumatori. La catena distributiva è quella che più d'ogni altro settore percepisce le variazioni della congiuntura economica, riducendo drasticamente i suoi volumi nei momenti di stasi dei mercati e viceversa, registrandone grandi e repentini aumenti in concomitanza dei week end, dei momenti di crescita economica o di altre variabili non prevedibili, come ad es. il recente lockdown causato dalla crisi pandemica da covid19 o particolari festività.

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

Il presente C.C.N.L. *per la La per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio* inaugura quindi una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della flessibilità, della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale in funzione della flessibilità e del monte ore di lavoro. Un modello che nasce dalla oggettiva ed improrogabile necessità del settore postale privato e del delivery dell'ultimo miglio di giungere ad una disciplina propria ben distinta dal settore della logistica e dei trasporti in ragione delle numerose differenze insorte tra dette attività imprenditoriali.

Nel panorama delle attività economiche legate alla movimentazione di beni e informazioni, è importante distinguere tra due settori spesso confusi tra loro: il **settore dei trasporti e della logistica** e quello dei **servizi postali privati**. Sebbene entrambi si occupino, in forme diverse, di consegne e distribuzione, le loro funzioni, finalità e modalità operative sono profondamente diverse.

Il **settore dei trasporti e della logistica** comprende tutte quelle attività legate allo spostamento di merci (e in alcuni casi anche di persone) su scala locale, nazionale e internazionale. Questo settore include il trasporto su strada, su rotaia, per via aerea o via mare, oltre alla gestione dei magazzini, allo stoccaggio, alla tracciabilità delle spedizioni e alla pianificazione delle consegne. Le aziende di logistica spesso operano per conto terzi, gestendo l'intera catena distributiva per imprese di produzione o commercio. L'obiettivo principale è garantire un flusso efficiente delle merci, riducendo costi, tempi e margini di errore. I principali attori di questo settore sono corrieri industriali, spedizionieri e operatori logistici integrati.

Diverso è il caso dei **servizi postali privati**, che si concentrano principalmente sulla consegna di documenti, lettere, raccomandate, plichi e pacchi di piccole dimensioni. Queste aziende rappresentano un'alternativa privata al servizio postale nazionale e operano spesso su scala locale o regionale. Per svolgere la loro attività devono ottenere un'autorizzazione specifica dal Ministero competente e rispettare precise normative di settore. I servizi postali privati si rivolgono in genere a clienti come studi legali, uffici, privati cittadini o piccoli enti, offrendo soluzioni rapide, personalizzate e in alcuni casi più flessibili rispetto a quelle offerte dal servizio pubblico.

In sintesi, mentre gli operatori di **trasporto e la logistica** si occupano del movimento fisico di merci anche molto voluminose lungo complesse catene di approvvigionamento, le imprese del settore dei **servizi postali privati** sono specializzate nella consegna rapida e mirata di corrispondenza e pacchi leggeri, con un forte orientamento al cliente finale e al dettaglio.

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

Le parti in primo luogo riconoscono che la mancata definizione, unica ed inequivocabile, di cosa sia un pacco postale abbia impedito fino ad oggi la stesura di un CCNL strutturale, attraverso il quale tutelare ogni figura professionale, tradizionale o emergente, espressione di ogni settore riconducibili al mercato postale, del trasporto e della logistica in generale; la seguente definizione di Pacco stabilita dalle parti consente quindi di estendere le opportune tutele sia ai lavoratori impegnati nella movimentazione e trasporto di Pacchi rientranti nella disciplina dei servizi postali di cui al DLgs 22/1999 n. 261 ed al regolamento UE 2018/644 del 18 aprile 2018, sia a quelli impegnati nella movimentazione ed il trasporto di beni e merci confezionati ma non per forza non impacchettati dal mittente, destinati prevalentemente ad un trasporto urbano.

In secondo luogo le parti riconoscono la formula dello Smart Time come l'elemento innovativo del presente CCNL, fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci alle nuove esigenze di flessibilità manifestate tanto

dai lavoratori quanto dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo che pone al centro la bilateralità.

Nonostante negli anni la mancata definizione di pacco abbia generato confusione col rischio di compromettere la tenuta occupazionale e concorrenziale del mercato stesso, i mercati considerati hanno comunque dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani, delle donne, di tutti i coloro che seguono percorsi di reintroduzione al mondo del lavoro (disoccupati con tanti anni di esperienza impegnati nel reinventarsi a livello professionale), da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi ed innovativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto introdurre elementi innovativi e caratterizzanti attraverso i quali superare la faziosità del cottimo o ancora peggio del caporalato, quali forme di lavoro ad alto rischio di espansione soprattutto nei periodi di crisi economica, occorre inoltre implementare l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello, rendendola strutturale e certa al fine di superare sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla finizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e territoriale.

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

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale *per la per per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio.*

Sommario

TITOLO I – Rappresentanze sindacali	8
Articolo 1 - Dirigenti sindacali	9
Articolo 2 - Rappresentanze sindacali unitarie	9
Articolo 3 - Assemblee Sindacali	10
Articolo 4 - Referendum	11
Articolo 5 - Delegato aziendale	11
Articolo 6 - Trattenute contributi sindacali	11
Articolo 7 - Diritti, tutele e permessi nell'esercizio di attività sindacali	11
Articolo 8 - Livelli della contrattazione	12
TITOLO II – ENTE BILATERALE, FONDO INTERPROFESSIONALE E COASCO	
Articolo 9 – Ruolo e Competenze della Bilateralità	13
Articolo 10 – Scelta dell'Ente Bilaterale OBIL e adesione al CO.AS.CO	14
Articolo 11 - Assistenza medica integrativa	15
Articolo 12 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua	15
TITOLO III – Controversie, conciliazione e arbitrato	
Articolo 13 – La conciliazione	15
Articolo 14 - Organo competente	15
Articolo 15 – Procedura	16
Articolo 16 - L'Arbitrato	16
TITOLO IV – campo di applicazione del contratto per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio	
Articolo 17 - Campo di applicazione e definizione di "Pacco"	17
Articolo 18 - Classificazione del personale	18
Articolo 19 – Retribuzione di Primo ingresso	21
TITOLO V - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Articolo 20 – Recepimento decreto trasparenza Dlgs 104/2022	21
Articolo 21 – Norme di comportamento	21

Articolo 22 - Provvedimenti disciplinari	22
Articolo 23 - Assunzione – requisiti per l’accesso	26
Articolo 24 - Periodo di prova	26
Articolo 25 - Sospensione del lavoro	27
Articolo 26 - Anzianità di servizio e passaggi di livello	27
Articolo 27 - Mansioni lavorative e passaggi di livello	28
Articolo 28 – Lavoro Intermittente	29
TITOLO VI - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO	
Articolo 29 – Il contratto di apprendistato	29
TITOLO VII – Contratto di lavoro in Smart Time	
Articolo 30 – La formula dello smart time	33
Articolo 31 – Caratteristiche dell’assunzione con formula smart time	34
Articolo 32 - Contratto a tempo determinato	34
Articolo 33 - Proroghe e rinnovo	35
Articolo 34 – Prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine	36
Articolo 35 – Numero complessivo di contratti a tempo determinato	36
Articolo 36 – Diritto di precedenza	36
Articolo 37 – Utilizzo della banca ore	36
Articolo 38 – Limiti previsti per l’assunzione con formula smart-time e richiamo al Dlgs 81/2015	36
Articolo 39 – Richiamo al Decreto Legislativo n. 66/03 ed utilizzo della tecnologia	37
TITOLO VIII – Smart Work	
Articolo 40 - Definizione di Smart Work	37
Articolo 41 – Limiti dello Smart work	38
Articolo 42 – certificazione dello smart work	38
Articolo 43 – rimborsi riconosciuti ai lavoratori in smart work	38
TITOLO IX – TRATTAMENTO ECONOMICO	
Articolo 44 – Pari opportunità, inclusione e tutela categorie fragili	38
Articolo 45 - Normale retribuzione	38

Articolo 46 - Tipologie di retribuzione	38
Articolo 47 - Paghe base nazionali	39
Articolo 48 – Assorbimenti	39
Articolo 49 - Trattamento personale di vendita a provvigione	39
Articolo 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	40
Articolo 51 - Tredicesima mensilità	40
Articolo 52 – il welfare premiale	40
TITOLO X - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO	
Articolo 53 - Articolazione dell'orario di lavoro	41
Articolo 54 - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue	41
Articolo 55 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	42
Articolo 56 – Ore di lavoro straordinario	43
Articolo 57 - Banca delle ore	43
Articolo 58 - Modalità di fruizione	43
Articolo 59 - Lavoro notturno	44
Articolo 60 - Lavoro festivo	44
TITOLO XI - RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI	
Articolo 61 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti	44
Articolo 62 - Permessi retribuiti	45
Articolo 63 - Permessi per decesso e gravi infermità	46
Articolo 64 - Congedi per gravi motivi familiari	46
Articolo 65 - Astensione obbligatoria per maternità e congedo di paternità	47
Articolo 66 - Congedi parentali	47
Articolo 67 - Congedi e permessi per handicap	48
Articolo 68 - Congedo matrimoniale	48
Articolo 69 - Congedi per formazione	49
Articolo 70 - Disciplina della richiesta di congedo	49
Articolo 71 - Conservazione del posto di lavoro	49
Articolo 72 - Risoluzione delle controversie	49

Articolo 73 - Diritto allo studio	49
TITOLO XII - FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI	
Articolo 74 - Ferie	50
Articolo 75 - Aspettativa	51
Articolo 76 – Assenze	51
Articolo 77 - Malattia	51
Articolo 78 - Obblighi del lavoratore	51
Articolo 79 - Periodo di comporta	52
Articolo 80 - Aspettativa non retribuita per malattia	52
Articolo 81 - Trattamento economico per malattia e retribuzione	53
Articolo 82 – Infortunio	54
TITOLO XIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	
Articolo 83 - Attuazione normativa	54
Articolo 84 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS	54
Articolo 85 – Tutela del segnalante (whistleblowing)	54
Articolo 86 – Protezione dei dati personali ed uso delle tecnologie	54
Articolo 87 – Benessere psicofisico e stress da lavoro correlato	54
TITOLO XIV - TRASFERTE E TRASFERIMENTI	
Articolo 88 – Trasferte	55
Articolo 89 – Rimborso spese chilometrico	55
Articolo 90 – Trasferimento	55
Articolo 91 – Distacco	56
TITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Articolo 92 - Preavviso	56
Articolo 93 - Trattamento di fine rapporto	58
Articolo 94 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	59
Articolo 95 - Fondo di Solidarietà	59
Articolo 96 - Sezione Settore Cooperative	59
Articolo 97 - Sezione Cambio Di Appalto	60

TITOLO XVI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 99 - Durata del Contratto e termini di disdetta

Articolo 100 - Legalità e contrasto al caporalato







TITOLO I – Rappresentanze sindacali

Articolo 1 - Dirigenti sindacali

Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali, i lavoratori:

- membri del consiglio di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il CCNL;
- appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti, ed ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
- membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A., in conformità a quanto disposto dal CCNL.

Articolo 2 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di potenziare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro

In tale contesto, le parti convengono:

- in conformità all'art. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie il CCNL il diritto di costituire Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- che dette rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi;
- sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite, ed i cui diritti restano fermi e validi.

Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il CCNL è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U.; alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

In ogni caso, è richiesto che le procedure di elezione, in dettaglio, siano portate a conoscenza dei lavoratori e del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni.

Le parti firmatarie del presente contratto concordano di assegnare ai componenti delle R.S.U. il diritto a subentrare ai membri delle R.S.A., anche per quanto concerne i relativi consigli direttivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, dei permessi e delle tutele del lavoro già loro riconosciuti dalla legge, ed in particolare dal Titolo III della L. n. 300/1970.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge in materia di rappresentanza aziendale, nonché al Protocollo del 27 luglio 1994.

Articolo 3 - Assemblee Sindacali

Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue; in tale ultima ipotesi, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione di fatto prevista dal CCNL per la categoria di appartenenza.

Dette assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti il CCNL.

In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Le assemblee sindacali possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; dette assemblee potranno essere indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 2 del CCNL - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 3 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Della convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea.

Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Articolo 4 - Referendum

Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla L. n. 300/1970

Le modalità di svolgimento potranno essere oggetto di accordi sindacali, di livello regionale.

Articolo 5 - Delegato aziendale

Per tutto quanto concerne materie afferenti al CCNL ed alla normativa in materia di lavoro, le OO.SS. firmatarie il CCNL potranno nominare, congiuntamente, un delegato aziendale, ai fini di un'unitaria interlocuzione con il datore di lavoro.

Articolo 6 - Trattenute contributi sindacali

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di lettera di delega, debitamente compilata e sottoscritta nella misura dell'1% della retribuzione base in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per 13 mensilità.

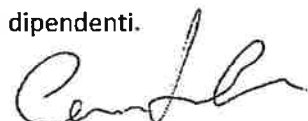
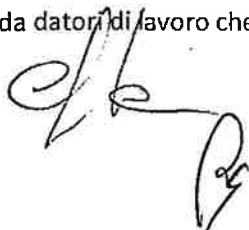
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali il datore di lavoro sarà obbligato e l'entità del versamento stesso.

Il datore di lavoro corrisponderà, su base mensile, l'importo della trattenuta alla organizzazione sindacale individuata dal dipendente.

Articolo 7 - Diritti, tutele e permessi nell'esercizio di attività sindacali

Ai dirigenti sindacali rientranti nelle definizioni di cui all'art. 1 del CCNL, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il CCNL, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla Legge n. 300/1970:

- 24 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
- 50 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.



I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite le R.S.A. o le R.S.U.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali, o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e dei membri di commissione interna, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a 3 mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta. Con riferimento alla ipotesi di trasferimento, in conformità a quanto stabilito dall'art. 22 della L. n. 300/1970, il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potrà essere disposto previo nulla osta del direttivo regionale delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Articolo 8 - Livelli della contrattazione

Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga su tre livelli:

- nazionale;
- regionale;
- aziendale.

Sono titolari della contrattazione a livello regionale le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Nelle regioni ove si convenga di articolare la contrattazione di livello aziendale, sono titolari della stessa contrattazione le stesse OO.SS. firmatarie del CCNL, congiuntamente alle R.S.U. o, laddove già costituite, con le RSA, in conformità a quanto indicato dall'Accordo del 23 luglio 1993, dall'Accordo Quadro - Riforma degli Assetti Contrattuali, del 22 gennaio 2009, nonché dal CCNL.

Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL.

Costituisce oggetto della contrattazione regionale ed aziendale quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del CCNL e contenuto nelle piattaforme contrattuali integrative.

In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie:

- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- individuazione di strutture diverse da quelle di cui all'art. 6 che segue, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle previste dal CCNL per l'utilizzo dei contratti a termine e il lavoro temporaneo;
- diversa determinazione del normale orario di lavoro.

Le materie non disciplinate a livello nazionale e regionale, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale; resta altresì fermo quanto disposto dall'art. dall'art. 8, D.L. n. 138/2001, convertito con L n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità, ai quali le parti firmatarie riconoscono un particolare valore, ed impegnandosi, a livello territoriale, ad adoperarsi in ragione di specifiche esigenze aziendali, nella definizione di accordi specifici.

In ogni caso, ove non sussistano le condizioni per svolgere il confronto a livello regionale si potrà procedere a livello aziendale per le materie previste dal CCNL.

"Le parti stabiliscono che la contrattazione aziendale o territoriale di prossimità ex art. 8, D.L. 138/2011 può derogare al presente CCNL esclusivamente nei seguenti ambiti: orario di lavoro, modalità di fruizione delle ferie, sistemi di turnazione, premi di produttività. Tali deroghe sono valide solo se formalmente approvate dalle R.S.U. o RSA e depositate presso l'ente bilaterale competente."

TITOLO II – ENTE BILATERALE, FONDO INTERPROFESSIONALE E COASCO.

Articolo 9 – Ruolo e Competenze della Bilateralità.

Le parti concordano di voler delegare all'Ente bilaterale di cui al successivo articolo 10 importanti funzioni di regolazione delle relazioni industriali e di valorizzazione delle risorse umane, riconoscendo così il valore indiscutibilmente centrale del lavoratore tanto nei processi di produzione aziendale quanto nella sua dignità individuale.

L'Ente Bilaterale nazionale rappresenta lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative, volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore degli operatori postali privati in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

Le funzioni operative demandate all' Ente bilaterale costituendo sono quelle di seguito elencate:

- promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con lo Statuto nazionale e dare i relativi visti di conformità;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore degli operatori postali privati, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- 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;
- costituire a livello nazionale e territoriale la Commissione di Certificazione dei Contratti e la Commissione di Arbitrato e Conciliazione e favorire la costituzione di commissioni speculari a livello regionale e provinciale al fine di garantire tutte le attività di certificazione previste dalla legge;
- Garantire adeguati livelli di welfare ai lavoratori;
- promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

RAM

efb

B

As

Autore

- favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della Legge n. 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali;
- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/86 di riforma del Cnel;
- ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale.

Articolo 10 – Scelta dell'Ente Bilaterale OBIL ed adesione alla CO.AS.CO.

Le parti concordano di identificare quale Ente di riferimento per l'erogazione dei servizi welfare di cui al precedente Art. 9, l'ente Bilaterale denominato OBIL (Organismo Bilaterale Italiano Lavoro), già convenzionato con Assopostale, e firmatario di apposita convenzione con l'INPS.

Tale adesione potrà essere formalizzata in virtù dell'autorizzazione rilasciata dall'Agenzia delle Entrate che, con la risoluzione 20 ottobre 2016, n. 95/E, ha istituito la causale contributo "OBIL" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale – Organismo Bilaterale Italiano Lavoro "OBIL".

La quota di adesione è concordata tra le parti in euro 10,00 mensili per lavoratore da dividersi in 8 euro a carico datore di lavoro e 2 euro a carico lavoratore salvo accordo di miglior favore per il lavoratore.

- CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE – CO.AS.CO.

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico di tutti i Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria e irrinunciabile a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sulla sua applicazione e allo sviluppo dei servizi bilaterali collegati.

Il Contributo di Assistenza Contrattuale (in sigla Co.As.Co.) è stabilito in una misura non inferiore allo 0,5% (zerovirgolacinque per cento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale per ciascun lavoratore. Tale importo dovrà essere versato per tredici mensilità di applicazione (comprendente della tredicesima, secondo le modalità definite e comunicate dall'Associazione Datoriale scelta dal datore, firmataria del presente CCNL, e comunque sempre in via anticipata).

Le Parti stabiliscono che la quota Co.As.Co. dovrà essere versata a Confimprenditori tramite modello F24 utilizzando il codice causale "W220", in virtù dell'adesione di Assopostale a quest'ultima.

Il versamento della quota Co.As.Co. costituisce un obbligo contrattuale inderogabile per tutte le imprese che applicano il presente CCNL. La mancata o ritardata corresponsione del Contributo Co.As.Co. da parte del Datore di Lavoro si configura come un grave inadempimento contrattuale.

La mancata corresponsione del Contributo Co.As.Co. oltre a legittimare la contestazione in sede sindacale e l'applicazione di interessi di mora, precluderà l'accesso a tutti i servizi erogati dalla Co.As.Co. e dagli enti bilaterali collegati. Le Associazioni firmatarie si riservano, inoltre, ogni azione per il recupero delle somme dovute e per il risarcimento di ogni ulteriore danno.

Articolo 11 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa del presente CCNL è FONDO SALUS (*Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa*). Le Parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

Dalla data di applicazione del presente Ccnl, sono iscritti a FONDO SALUS tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per il finanziamento del FONDO SALUS è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 15,00 di cui euro 13,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. Per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari ad € 18,00 di cui euro 16,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del lavoratore.

I datori di lavoro dovranno versare il contributo di adesione con le modalità e nei termini previsti dal regolamento dell'Ente stesso, tramite modello F24 utilizzando il codice causale "SAL1" e nel rispetto della circolare INPS n. 78 del 17/04/2025.

I contributi di cui agli articoli 10 e 11 devono essere versati mensilmente in un'unica soluzione mediante F24.

Articolo 12 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

Le Parti riconoscono il diritto soggettivo del lavoratore a ricevere almeno 8 ore annue di formazione continua, di cui almeno 2 in materia di salute e sicurezza, 2 su competenze digitali e 2 su aggiornamenti tecnici professionali. Le aziende provvederanno alla registrazione dei percorsi effettuati e alla pianificazione annuale.

TITOLO III – Controversie, conciliazione e arbitrato

Articolo 13 – La conciliazione

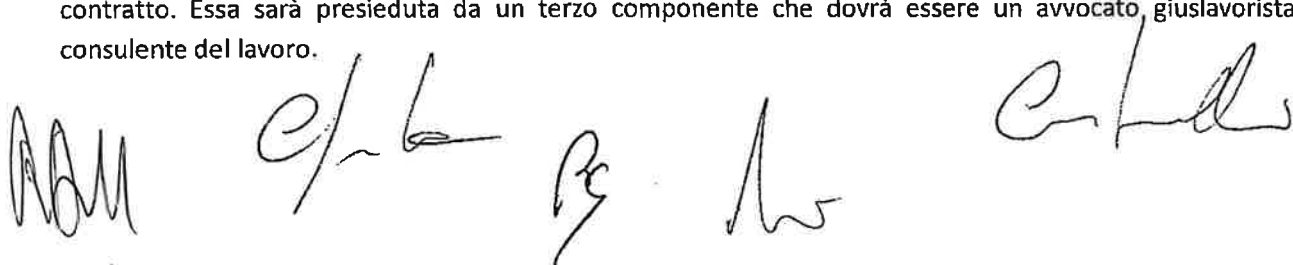
Il tentativo di conciliazione è sempre previsto, in base all'articolo 410 del codice di procedura civile il tentativo di conciliazione di tutte le controversie individuali che hanno ad oggetto il rapporto di lavoro nei suoi aspetti di legge e contrattuali. La procedura è determinata negli articoli che seguono."

Articolo 14 - Organo competente

Organo competente è la Commissione Paritetica di Conciliazione ed Arbitrato territorialmente competente per territorio, costituita presso l'ente Bilaterale.

La competenza territoriale è determinata secondo i criteri di cui all'articolo 413 CPC.

La Commissione è composta da un rappresentante dei datori di lavoro appartenente all'associazione datoriale competente oltre che da un rappresentante delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il presente contratto. Essa sarà presieduta da un terzo componente che dovrà essere un avvocato, giuslavorista o un consulente del lavoro.



La Commissione dovrà avere al proprio interno un sostituto per ogni componente in grado di operare in caso di assenza o incompatibilità.

La Commissione durerà in carica per la durata del presente contratto collettivo.

L'Ente Bilaterale ne determinerà autonomamente i compensi.

La segreteria della Commissione è costituita presso l'Ente Bilaterale che stabilirà i compensi degli arbitri e del presidente.

Articolo 15 – Procedura

Il tentativo di conciliazione è promosso mediante invio alla controparte di comunicazione scritta munita di ricevuta di ritorno da inviare alla controparte, contenente un'esaustiva esposizione dei fatti che sorreggono la richiesta, delle ragioni in diritto e degli eventuali mezzi di prova.

La parte ricevente, se aderisce alla richiesta di attivare il tentativo di conciliazione, ne dà comunicazione alla Commissione entro 20 giorni, inviando a quest'ultima la lettera di convocazione ricevuta ed un proprio scritto difensivo.

Ricevuta la convocazione, la Commissione provvede alla convocazione delle parti entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

In ogni caso, il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla comunicazione della data di ricevimento della richiesta.

Nel caso in cui la conciliazione riesca anche parzialmente ne verrà redatto verbale che sarà depositato presso la locale DPL a cura della Commissione.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione abbia sortito esito negativo, il verbale dovrà comunque contenere in termini sommarî le dichiarazioni delle parti, ed eventuali offerte dalle stesse formulate.

Nel caso di sanzioni disciplinari, ferma l'applicazione dell'articolo 7 legge 300/70, analogo tentativo con i medesimi effetti, potrà essere svolto presso la Commissione di Conciliazione".

Articolo 16 - L'Arbitrato

In caso di esito negativo o parzialmente negativo della procedura di conciliazione, le parti possono deferire, mediante sottoscrizione di verbale, all'arbitrato della Commissione l'esito della controversia, utilizzando le risultanze scritte che hanno assistito il tentativo di conciliazione, con eventuale integrazione.

La Commissione nel caso necessiti integrazione del contraddittorio o acquisizione di prove, aggiorna l'udienza a 15 giorni dalla richiesta.

Le parti nel corso della procedura possono farsi assistere da propri procuratori.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 45 giorni dall'udienza.

TITOLO IV – campo di applicazione del contratto per la per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio

Articolo 17 - Campo di applicazione e definizione di "Pacco"

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.), al fine di tutelare ogni figura professionale, tradizionale o emergente, espressione di ogni settore riconducibili al mercato postale, del trasporto, della logistica in generale e dei servizi al privato, si rivolge soprattutto ai dipendenti delle aziende del settore, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, impegnate sia nella movimentazione e trasporto di Pacchi rientranti nella disciplina dei servizi postali di cui al DLgs 22/1999 n. 261 ed al regolamento UE 2018/644 del 18 aprile 2018, sia ai dipendenti impegnati nel movimentazione ed il trasporto di beni e merci confezionati ma non per forza non impacchettati dal mittente, destinati prevalentemente ad un trasporto urbano.

L'interpretazione estensiva di cosa sia un pacco, che per la prima volta supera la tradizionale definizione normativa al fine di includere ogni genere di consegna, a prescindere dalla confezione utilizzata dal mittente per spedire il bene, risulta pertanto approvata dalle parti e per la prima volta consente di tutelare figure professionali esercenti servizi di:

- ritiro, consegna, trasporto, gestione immagazzinamento e deposito (merci, prodotti, pacchi, alimentari, cibo, posta);
- asporto e fattorinaggio
- ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali;
- distribuzione e recapito dei Servizi e delle merci,
- volantinaggio, consegna di cataloghi pubblicitari e distribuzione giornali;
- servizi basati sulla logistica, ritenuti di interesse per la PA ed i cittadini;
- servizi affini, complementari connessi e servizi accessori;
- Servizi postali privati;
- Delivery, così detto, dell'ultimo miglio;
- Recapito atti giudiziari.

Articolo 18 - Classificazione del personale

Quadro di primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- Responsabile nazionale, e coordinatore generale delle reti locali, avente mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adeguata importanza

Quadro di secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai vertici aziendali.

Primo Livello - Impiegati con funzioni direttive

Appartengono a questo livello gli impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adeguata importanza.

Esemplificazioni:

- Responsabile del servizio amministrazione;
- Responsabile del servizio commerciale;
- Responsabile del servizio organizzazione di produzione;
- Responsabile del servizio ricerche;
- Responsabile della Comunicazione;
- Responsabile delle Relazioni Esterne, Istituzionali e del Public Affairs;
- Responsabile del servizio elaborazione dati;
- Coordinatore e/o analista EDP.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i seguenti lavoratori:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni di concetto;
- Ispettori.

Terzo livello super

Appartengono a questo livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale;
- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse;
- Conducenti di autocarri;
- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito;
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti;
- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- motoristi e/o collaudatori;
- capi operai.

Terzo Livello

Appartengono a questo livello:

- Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 q.li - conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi - capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;
- lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- operai specializzati d'officina;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;
- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.

Quarto Livello

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati e abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale);
- Stenodattilografi;
- Addetti a mansioni semplici di segreteria;
- Addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- Addetti al controllo fatture;
- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;

- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nel 3° livello e nel 3J° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzo di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico - scarico;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi;
- carrellisti;
- altri capisquadra.

Quinto livello

Appartengono a questo livello:

- Fattorini titolari di giro con almeno 3 anni d'anzianità di servizio;
- Dattilografi;
- centralinisti telefonici.

Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici.

Esemplificazioni:

- addetti al riassetto e rigoverno di locali e assimilabili;
- verificatore dei processi e delle procedure addetti all'organizzazione di micro/medie-aree urbane;
- Capi-area-città e fattorini conducenti di motocarri non targati, o di motofurgoni targati o di automezzi (esclusi conducenti di autocarri), titolari di giro con almeno 2 anni d'anzianità di servizio.

Settimo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esemplificazioni:

- personale addetto ad attività di asporto, fattorinaggio e consegna a domicilio;
- personale addetto a servizi a domicilio a valore aggiunto, addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;

- conducenti di motocarri non targati o conducenti di motofurgoni targati o di automezzi (esclusi conducenti di autocarri), letturisti e fattorini titolari di giro con anzianità di servizio inferiore a 2 anni che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito;
- Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

Ottavo Livello

Appartengono a questo livello tutte le figure professionali ad alto rischio di sfruttamento per consentire alle aziende di regolarizzare, con contratto di assunzione, le figure professionali occorrenti.

Esemplificazioni:

- lavoratori addetti alle mansioni di volantinaggio, consegna di cataloghi pubblicitari, distribuzione giornali;
- Personale di aiuto logistico nell'ambito di fiere ed eventi anche in qualità di hostess e steward (no interpreti);
- Collaboratori adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio come: addetti a mansioni di scrittura e copia, sondaggisti e personale incaricato di raccogliere, conservare ed analizzare i dati o informazioni relative a problemi connessi al marketing di beni e/o servizi;
- Lavoratori che avvalendosi di attività ausiliare al servizio di consegna, oppure riconducibili al settore postale e della logistica in generale, concorrono alla semplificazione di servizi ritenuti di interesse per la PA ed i cittadini, per i quali non è richiesta abilitazione professionale includendo, pertanto, anche i servizi di pulizia, videosorveglianza ed assistenza condominiale;
- Lavoratori che avvalendosi di attività ausiliarie al servizio di consegna, oppure riconducibili al settore logistica in generale, gestiscono il trasporto e l'assistenza di mezzi elettrici destinati al trasporto urbano non pubblico, includendo tra questi monopattini e biciclette.

Articolo 19 – Retribuzione di Primo ingresso

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili dal 3° livello super sino all'8°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, o abbia svolto mansioni previste dalla presente declaratoria per un periodo inferiore ai due anni nell'ultimo quadriennio, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, ivi compreso l'eventuale periodo di prova, una *retribuzione di primo ingresso* ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento indicata nell'Allegato A - Tabella b del presente CCNL.

La *retribuzione di primo ingresso* non si applica ai lavoratori assunti con formula Smart Time.

TITOLO V - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 20 – Recepimento Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022)

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore, in fase di assunzione o comunque entro sette giorni dall'inizio del rapporto, tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 104/2022, tra cui orario di lavoro, condizioni retributive, luogo e modalità di svolgimento dell'attività, disciplina del preavviso, formazione obbligatoria e eventuali sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati."

Articolo 21 – Norme di comportamento

Tutti i lavoratori dipendono dai rispettivi superiori.






Ogni lavoratore dovrà tenere un contegno rispettoso nei confronti di tutti i superiori anche indiretti, e comunque corretto nei confronti dei colleghi di lavoro e dei subordinati, nonché dei clienti.

I superiori debbono usare con i lavoratori modi educati.

E' fatto obbligo al lavoratore di segnalare al rispettivo superiore ogni rimostranza della clientela o problema con la stessa insorto che possano arrecare disagi o nocimenti al lavoro.

Il lavoratore è tenuto a segnalare all'azienda qualunque tipologia di sanzione amministrativa o ritiro di patente o autorizzazione cui sia incorso nell'ambito della prestazione resa o incidente sulla prestazione e qualunque danno o pregiudizio anche arrecato da terzi ai mezzi di lavoro.

Il dipendente non potrà assumere impegni o incarichi extra lavorativi che si pongano anche potenzialmente in concorrenzialità con il proprio datore di lavoro. In ogni caso l'assunzione di ulteriori incarichi retribuiti dovrà essere comunicata al proprio datore di lavoro.

Il dipendente dovrà avere la massima cura dei mezzi di trasporto e degli oggetti di consegna o in consegna a lui affidati, segnalando tempestivamente ogni pregiudizio insorto.

In caso di danni, potrà essere richiesto il risarcimento al lavoratore, anche in assenza di procedimento disciplinare.

Il lavoratore si impegna a comunicare al datore di lavoro ogni provvedimento di natura penale che interessi la sua persona.

Articolo 22 - Provvedimenti disciplinari

La violazione delle regole contrattuali o di legge o comunque di comportamento basilare del vivere civile potrà dar luogo alle seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale per giustificato motivo con preavviso;
- Licenziamento per giusta causa senza preavviso.
- Dimissioni per fatti concludenti e disciplina delle assenze ingiustificate

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 15 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

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

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni adottate dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

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

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

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dagli Articolo 22 e ss del presente C.C.N.L.

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

- **Ammonizione verbale** - in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- **Ammonizione scritta** - è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;
- **Multa** - vi si incorre per:
 - a) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - b) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - c) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - d) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
 - e) danneggiamento per incuria del materiale a disposizione e/o di quello trasportato, oppure qualora non avvisi l'azienda di tali disguidi;

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

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà:

- o all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - o che le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare della Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un arco di tempo compreso tra 1 e 5 giorni in relazione alla gravità dei comportamenti contestati.
- **Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** - vi si incorre per:
 - a) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
 - b) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
 - c) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
 - d) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, ivi comprese le relative profilassi e mezzi di protezione anche nei confronti dei

- colleghi e della clientela, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- e) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - f) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - g) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
 - h) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - i) insubordinazione verso i superiori;
 - j) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - k) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
 - l) La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.
- **Licenziamento individuale per giustificato motivo con preavviso** - il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
 - a) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - d) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
 - e) danneggiamento grave al materiale aziendale;
 - f) inosservanza al divieto di fumare dove vige il divieto e dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
 - g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
 - i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
 - j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
 - k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - l) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
 - n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - o) concorrenza sleale;
 - p) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/03.
 - **Licenziamento per giusta causa senza preavviso**- può essere inflitto in ogni caso in cui la condotta del dipendente faccia venir meno, in maniera irrimediabile, la fiducia del datore di lavoro. Esso può essere inflitto al dipendente che:
 - a) senza giustificato motivo abbandoni il lavoro;

- b) si renda colpevole di grave insubordinazione nei confronti dei superiori o di fatto verso colleghi e clienti;
- c) richieda ai clienti per lucro personale compensi o premi superiori alle tariffe;
- d) affidi la guida del mezzo a persona non autorizzata dall'azienda;
- e) ometta di rapportare ogni incidente di guida accaduto nel corso del servizio o ometta di raccogliere le opportune testimonianze o comunque non si attivi per raccogliere dati a difesa;
- f) guidi il mezzo in stato di ebbrezza o di alterazione da stupefacenti;
- g) manometta, sottragga corrispondenza o pacchi affidatigli;
- h) alteri o falsifichi documenti o falsifichi firme dei destinatari;
- i) esegua anche se fuori dall'orario di lavoro attività in concorrenza con quella dell'azienda;
- j) sia giudicato colpevole con sentenza passata in giudicato di reati non inerenti il rapporto di lavoro ma destinati al venir meno del rapporto fiduciario.
- k) Utilizzi il mezzo aziendale per scopi illeciti.

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

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

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

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

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

L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alla O.S. firmataria del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, la O.S., deve fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Dimissioni per fatti concludenti e disciplina delle assenze ingiustificate – Il presente CCNL recepisce quanto previsto dal *art. 19 della Legge 13 dicembre 2024 n. 203* e stabilisce in numero di 5 le giornate consecutive di assenza ingiustificata oltre i quali il datore di lavoro potrà intendere risolto il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie concretizzate per fatti concludenti. Segnatamente, in caso di assenze ingiustificate da parte dei lavoratori che si protraggano consecutivamente per almeno 5 giorni, si intenderà manifesta la volontà dimissionaria del lavoratore. Una volta decorso tale termine contrattuale dell'assenza ingiustificata di 5 giorni, ed effettuata la comunicazione all' Ispettorato, il datore di lavoro può procedere con la comunicazione UNILAV della cessazione del rapporto di lavoro indicando quale causale della cessazione "*dimissioni volontarie*". Prima di procedere alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà contestare al lavoratore a mezzo raccomandata A/R o mezzo equivalente le assenze ingiustificate occorse e garantire un tempo per le dovute repliche pari ad almeno 5 giorni. Solo all'esito delle giustificazioni rese dal lavoratore od alla mancanza delle stesse, si potranno intendere concretizzate le dimissioni per fatti concludenti con decorrenza dalla data di originaria contestazione delle stesse.


RAM







Il datore di lavoro è tenuto al rispetto della procedura stabilita dall' Ispettorato Nazionale del Lavoro con la *nota 579/2025* e per l'effetto è tenuto ad inviare preferibilmente a mezzo PEC una comunicazione all' indirizzo istituzionale della sede territorialmente competente compilando il pertinente modello di comunicazione messo a disposizione dall' INL.

Articolo 23 - Assunzione – requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- a) la data di assunzione;
- b) la tipologia e durata del rapporto;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la qualifica di inquadramento;
- e) la mansione specifica di inquadramento;
- f) la tipologia contrattuale;
- g) il trattamento economico;
- h) la sede di assegnazione;
- i) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:

- a) Certificato di residenza;
- b) Recapito telefonico e mail cui intende essere contattato, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni modifica degli stessi;
- c) i dati relativi al proprio conto corrente per l'accredito della retribuzione;
- d) Curriculum Vitae e titoli di studio e professionali di cui è in possesso;
- e) Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f) ogni notizia utile ai fini degli assegni familiari e di ogni altra provvidenza, come la composizione del nucleo familiare, la titolarità di eventuali benefici di legge, dello status di invalido ecc;
- g) Altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Articolo 24 - Periodo di prova

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro può sottoporre il lavoratore neo assunto ad un periodo di prova, l'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

- **Quadri:** 6 mesi;
- **Primo e secondo livello:** 5 mesi;
- **Terzo e quarto livello:** 3 mesi;
- **Quinto e sesto livello:** 2 mesi;
- **Ottavo livello** 1 mese.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambe le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie.

Per i contratti sottoscritti con la formula dello Smart Time la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% del monte orario totale concordato, il periodo di prova sarà svolto nell'ambito del periodo di prestazione effettiva.

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

Articolo 25 - Sospensione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione globale di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Articolo 26 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

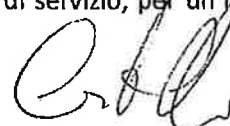
L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Per i contratti a termine prorogati con sospensioni di lavoro inferiori a 180 giorni di calendario l'anzianità di servizio decorre dal giorno del primo contratto di assunzione.

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

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari all'1,5% della retribuzione mensile e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità di servizio, per un massimo di cinque scatti triennali.



Articolo 27 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

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

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

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

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo ed al quarto paragrafo del presente articolo, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto paragrafo del presente articolo, e fermo quanto disposto al sesto paragrafo, ogni patto contrario è nullo.

- **Mansioni promiscue**

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

- **Mutamento di mansioni**

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

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre novanta giorni anche non consecutivi nell'anno solare il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che

l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

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

Passaggi di livello

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

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

Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

Articolo 28 – Lavoro intermittente

L'uso del contratto di lavoro intermittente deve essere limitato ai casi previsti dalla normativa vigente e solo per esigenze temporanee, discontinue o stagionali, con obbligo di indicazione nel contratto individuale. Il ricorso a tale forma è subordinato alla comunicazione preventiva all'ente bilaterale e al rispetto dei limiti di legge."

TITOLO VI - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Articolo 29 – Il contratto di apprendistato

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dai servizi oggetto del presente contratto.

Può essere assunto personale con contratto di apprendistato nel rispetto della disciplina normativa di cui al D.lgs. n. 81/2015.

L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione a cui è destinato.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori l'acquisizione delle competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 1° ed 8° (compreso) previsti dal piano di inquadramento e classificazione di cui all'art. 18 del CCNL.

Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:

- Quadro di primo livello;



- Quadro di secondo livello;
- Primo Livello

Per quanto concerne i percorsi formativi, relativi ai profili professionali, le Parti entro e non oltre 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL definiranno un protocollo con specifici contenuti in conformità al dettato normativo, da considerarsi sin da ora parte integrante del presente CCNL.

Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta ad probationem e devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisito al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato, che non può essere inferiore a 6 mesi.

I datori di lavoro non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori, il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto e la sua durata sarà pari a quella previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento; durante il periodo di prova sussiste il reciproco diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal CCNL, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Il datore di lavoro avrà l'obbligo:

- di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;

- di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Strutture, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Il datore di lavoro darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

L'apprendista dovrà:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL e le norme diramate mediante regolamento interno.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. n. 81/2015 di durata superiore a trenta giorni.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art. 26 del CCNL.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e ss. mm., nonché dalle specifiche previsioni del CCNL, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo - notturno.

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato di cui agli allegati "A e B" del CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- per contratti di durata fino a 40 mesi per le qualifiche di cui ai liv. da 2 - 8:
 - dal 1° al 12° mese: 75% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
 - dal 13° mese al 24° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
 - dal 25° mese al 40° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire .

Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 6 mesi con esclusione delle attività stagionali e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine; durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

Il predetto tutor avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle aziende con oltre 15 dipendenti, il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire; nelle aziende fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro.

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

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

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

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico- scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi; le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree:

- accoglienza;
- valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia del servizio;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'Ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento della qualifica; la formazione svolta dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Per quanto non disciplinato dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO VII – Contratto di lavoro in Smart Time e Contratto a Tempo determinato

Articolo 30 – La formula dello smart time

Le parti riconoscono la formula dello Smart Time come l'elemento innovativo del presente CCNL, fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci alle nuove esigenze di flessibilità manifestate tanto dai lavoratori quanto dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo che pone al centro la bilateralità.

Lo smart time rappresenta il carattere innovativo del CCNL *per la per la La Distribuzione delle Merci, Servizi Postali Privati ed il Delivery dell'ultimo miglio* e si pone l'obiettivo di migliorare la qualità di vita di tutti i dipendenti in accordo con l'azienda.

La formula dello smart time prevede un'assunzione a tempo indeterminato per un monte orario concordato tra le parti, rimanda ad un part time di tipo verticale ma è caratterizzato da elementi nuovi ed innovativi tali per cui

la formula dello Smart Time sostituisce, nel presente CCNL, ogni altra forma di lavoro a tempo determinato o intermittente.

La formula dello smart time consente quindi ai lavoratori di godere di un contratto a tempo indeterminato, mentre ai datori permette di gestire la flessibilità dei flussi di lavoro, particolarmente oscillanti nel settore postale e della logistica.

Entrambe le parti di comune accordo possono quindi stabilire le ore complessive di lavoro annuale con le garanzie bilaterali provenienti dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e la flessibilità solitamente prevista dal lavoro autonomo, al lavoratore è quindi permesso di accumulare più contratti di lavoro con formula smart time dopo aver pianificato con l'azienda gli accordi di contratto.

Lo smart time oltre a garantire la massima flessibilità dell'orario lavorativo del dipendente, anche in modalità smart work se in accordo con l'azienda, consente agli operatori del settore di fronteggiare periodi di lavoro più intensi salvaguardando i livelli occupazionali, sostituire temporaneamente personale assente o assumere personale qualificato per lo sviluppo di progetti e la gestione delle repentine oscillazioni dei flussi di lavoro; il tutto nel rispetto dei diritti e doveri di entrambe le parti e con la garanzia di accordi contrattuali prestabiliti.

Articolo 31 – Caratteristiche dell'assunzione con formula smart time

Lo smart time determina l'assunzione del dipendente a tempo indeterminato con inquadramento in uno dei livelli previsti dal presente ccnl, per un monte orario annuale non superiore a 1500 ore, da suddividere di comune accordo con l'azienda su base quotidiana, settimanale o mensile. Il costo orario è determinato dalle tabelle salariali allegato al presente contratto; al lavoratore assunto con formula Smart Time non è applicabile la *retribuzione di primo ingresso*.

Il periodo di prova del lavoratore assunto con formula smart time è disciplinato dall'Art. 24 del presente CCNL.

Qualora l'azienda in casi particolari dovesse richiedere al lavoratore assunto con formula smart time una prestazione di lavoro in un periodo di tempo non concordato in precedenza, il lavoratore non è tenuto ad accettare la richiesta.

Lo smart time, in quanto contratto a tempo indeterminato, da diritto, sulla base delle ore effettivamente lavorate, alla maturazione percentuale della tredicesima, del welfare premiale, delle ferie e del tfr, garantendo la classica sussistenza in caso di malattia ed infortuni sul lavoro solo nelle giornate nel corso delle quali il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione.

Le ore di lavoro annuali sono concordate al momento dell'assunzione tra datore e lavoratore; una volta esaurite il contratto di lavoro può essere rinnovato stabilendo un nuovo monte orario, può restare quiescente ma viene sospesa la maturazione percentuale dei benefit come tredicesima, tfr, permessi, ferie e malattia, oppure può essere risolto in conformità con quanto disposto dall'Art. 92 del presente CCNL.

Articolo 32 – Contratto a tempo determinato

Il **contratto a tempo determinato** è inteso quale contratto di lavoro subordinato con una **durata** predeterminata mediante l'apposizione di un **termine**. È disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che qui si intende integralmente richiamato e recepito. La forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato resta il contratto a tempo indeterminato, pertanto, l'apposizione di un termine - sebbene consentita - è subordinata al rispetto di determinate condizioni.

In primo luogo, l'**apposizione del termine**, è **priva di effetto**, se non risulta da **atto scritto**, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni e può essere certificata mediante istanza alla Commissione di Certificazione dei Contratti istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL.

In secondo luogo, a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2018, n. 96), la **durata massima** del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in **12 mesi**, con possibilità di estensione a **24 mesi**, **ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni** (art. 19):

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Ai fini del computo dei 24 mesi sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'**Ispettorato del lavoro** (c.d. **deroga assistita**) o presso la Commissione di Certificazione dei Contratti istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL.

Qualora sia **superato il limite di durata** dei 12 mesi, in assenza delle condizioni che legittimano l'estensione a 24 mesi, oppure sia superato il limite dei 24 mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

Art. 33 - Proroga e rinnovo

Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La proroga può avvenire però liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle c.d. causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine (di cui all'art. 19, comma 1).

Il contratto a tempo determinato può essere **rinnovato** esclusivamente a fronte dell'esistenza delle circostanze previste dalle **causali** (di cui all'art. 19, comma 1).

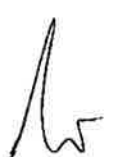
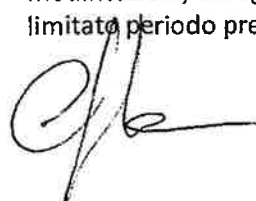
Tuttavia, ai fini del rinnovo, è necessario che sia rispettato un **intervallo temporale** tra la sottoscrizione dei due contratti a termine:

- **10 giorni** per i contratti fino a 6 mesi;
- **20 giorni** per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Qualora siano violate le disposizioni su tali interruzioni temporali, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Peraltro, nell'ipotesi di rinnovo, l'atto scritto deve contenere la specificazione delle esigenze sulla base delle quali viene sottoscritto.

I limiti previsti in relazione a proroghe e rinnovi dei contratti a termine non si applicano alle imprese startup innovative (di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni, in Legge 17 dicembre 2012, n. 221) per 4 anni dalla costituzione della società, oppure per il più limitato periodo previsto per le società già costituite.



Art. 34 - Prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine

La normativa vigente precedentemente richiamata regola, altresì, le ipotesi di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine, prevedendo che in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere 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 ogni giorno ulteriore.

Inoltre, è prevista la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di lavoro continui:

- oltre il 30° giorno, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- oltre il 50° giorno, negli altri casi.

Art. 35 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Con la sottoscrizione del presente CCNL le parti concordano espressamente che i datori di lavoro potranno assumere lavoratori a termine in misura non superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5). Invece, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Rimangono esenti dal limite percentuale tutti casi elencati all'art. 24, commi 2 e 3 e quindi: i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva; per le startup innovative; per sostituzione di personale assente; per attività stagionali; per spettacoli; programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni; i contratti sottoscritti tra enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

Art. 36 - Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte. I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo per maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Anche il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Articolo 37 – utilizzo della banca delle ore

Le ore lavorate in eccedenza rispetto al monte orario concordato tra le parti, e le ore di straordinario, confluiscono nella banca delle ore prevista dal presente contratto, ne consegue la possibilità per il lavoratore di fruirne secondo le modalità previste, mentre vige l'obbligo per il datore di remunerarle in caso di risoluzione del rapporto del lavoro.

Articolo 38 – Limiti previsti per l'assunzione con formula smart time e richiamo al Decreto Legislativo n. 81/15

Per tutti i dipendenti assunti con formula smart time vige l'obbligo di fedeltà, ovvero, la raccomandazione a non lavorare contemporaneamente per aziende potenzialmente concorrenti.

Il licenziamento è sempre riconducibile ad una giusta causa quando viene meno il rapporto fiduciario tra azienda e lavoratore; viene pertanto attribuito alle aziende il diritto di esercitare l'opzione di risoluzione del contratto del lavoratore assunto con formula smart time qualora quest'ultimo violi l'obbligo di fedeltà, accettando di lavorare contemporaneamente per aziende dello stesso settore, ragionevolmente ritenute concorrenti, e lo faccia senza

averne ottenuto l'autorizzazione, senza averne dato comunicazione, oppure disattendendo le raccomandazioni impartite dalla prima azienda firmataria del contratto con formula smart time. In questi casi si applica quanto disposto dall'Art. 81 del presente ccnl.

Il Datore è tenuto a rispettare quanto disposto dall'Art. 13 comma 3 del Dlgs n. 81 del 2015 (Jobs Act) il quale stabilisce che qualora un lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, superi le quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 39 – Richiamo al Decreto Legislativo n. 66/03 ed utilizzo della tecnologia

L'assunzione con formula smart time è subordinata al rispetto del Decreto Legislativo n. 66/03 che all'Art. 36 disciplina tanto la remunerazione su base oraria quanto il limite di lavoro giornaliero e settimanale.

La certificazione delle ore lavorate può avvenire mediante piattaforme o strumenti forniti direttamente dall'azienda, che non servono a misurare la performance, oppure tramite l'impiego di tecnologia blockchain che le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a sviluppare.

Per quanto riguarda il personale addetto ai servizi di consegna e fattorinaggio sarà concordato tra le parti l'uso di piattaforme di rilevazione GPS, secondo le normative GDPR, per dare assistenza e concretezza per entrambe le parti in merito all'effettivo lavoro in corso da svolgere. Inoltre questi dati serviranno a dare un servizio a valore aggiunto ai clienti destinatari, come per esempio le notifiche in prossimità di consegna e la possibilità di tracciamento del pacco. Anche in questo caso la tecnologia impiegata non serve a misurare la performance.

Il calendario smart: è un calendario gestito dall'azienda e dai reparti amministrativi che accoglie anche le volontà (in base alle possibilità e necessità operative) delle singole richieste di ogni lavoratore aderente allo smart time.

Tutto il sistema sarà integrabile con le attuali piattaforme di gestione delle aziende aderenti al contratto ccnl e potrà recepire miglioramenti sindacali di volta in volta.

TITOLO VIII – Smart Work

Articolo 40 - Definizione di Smart Work

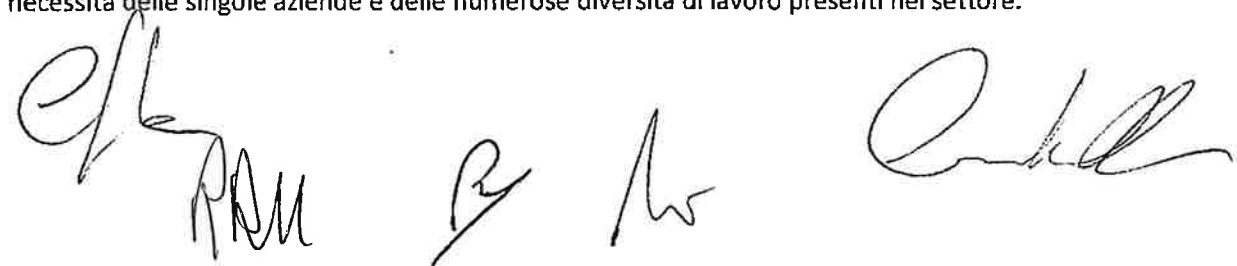
Per smart work si intende il lavoro prestato in remoto da ciascun dipendente con l'ausilio di mezzi informatici e telefonici, ovvero presso locali esterni messi a disposizione o indicati dall'azienda.

Non è considerato smart work il lavoro reso fuori dai locali aziendali per esigenza oppure reso per svolgere i servizi di fattorinaggio, asporto e consegna delle merci.

Ad ogni giorno di lavoro reso in smart work, certificato tra azienda e lavoratore, si applicano tutte le disposizioni in materia di retribuzione, ferie, permessi, festività, straordinari e banca delle ore previste dal presente CCNL.

Il datore può stipulare col lavoratore un accordo individuale di Smart Work con orario di lavoro organizzato dal dipendente da svolgere presso luoghi dallo stesso indicati all'azienda. In questo caso i compensi saranno determinati sulla base dei minimi orari o degli ipotetici tempi di lavoro, oppure saranno determinati dagli obiettivi di lavoro fissati con l'azienda.

Le parti concordano di demandare alla contrattazione di secondo livello ogni ulteriore elemento caratterizzante il dettaglio delle modalità di esecuzione dello smart-working al fine di garantire la maggior prossimità possibile alle necessità delle singole aziende e delle numerose diversità di lavoro presenti nel settore.



Articolo 41 – Limiti dello Smart work

La modalità di lavoro in smart work deve essere sempre concordata tra azienda e lavoratore, deve risultare in forma scritta, e questa disposizione vale anche per i lavoratori assunti con formula smart time.

Il lavoro reso in smart work è subordinato al rispetto del Decreto Legislativo n. 66/03 che all'Art. 36 disciplina tanto la remunerazione su base oraria quanto il limite di lavoro giornaliero e settimanale

Articolo 42 – certificazione dello smart work

I lavoratori in smart work devono certificare le proprie ore di lavoro tramite la piattaforma tecnologica riconosciuta dall'azienda, la stessa utilizzata per certificare le ore di lavoro con modalità smart time oppure mediante istanza alla Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL..

Articolo 43 – rimborsi riconosciuti ai lavoratori in smart work

In conformità con quanto disposto dal seguente art. 52, annualmente, nel momento in cui l'azienda ed il lavoratore stabiliscono i benefit da corrispondere come welfare premiale, in previsione di un possibile accordo per smart work, al lavoratore è consentito chiedere, entro i limiti del valore del welfare premiale concordato, tra le varie: il rimborso dell'abbonamento annuale domestico della rete internet, il rimborso dell'allestimento di un'area dedicata alla smart work, il rimborso di spese telefoniche per piani di telefonia mobile, spese informatiche e l'erogazione di buoni pasto in formato cartaceo o elettronico.

TITOLO IX – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 44 - Pari opportunità, inclusione e tutela categorie fragili

Le Parti riconoscono il valore della parità di genere e dell'inclusione come principi fondamentali. Viene favorita l'assunzione di lavoratrici, giovani, lavoratori over 50, disabili e soggetti svantaggiati, con particolare attenzione alla L. 68/99. Le aziende promuovono politiche aziendali che prevengano ogni forma di discriminazione e valorizzino le diversità nei luoghi di lavoro."

Articolo 45 - Normale retribuzione

la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata (Tabella A, B);
- terzi elementi;
- scatti di anzianità maturati;
- premialità produttiva;
- altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Articolo 46 - Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'Articolo 37 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

la retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le

condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

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

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

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

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di nuovo avvio di una attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni salariali previste dal presente ccnl all'allegato B.

Le aziende, al fine di poter utilizzare la presente riduzioni retributiva, devono darne comunicazione preventiva scritta all'Organizzazione Sindacale Territoriale o Aziendale e alla Conflavoro tramite raccomandata A/R.

L'azienda perde il diritto allo start up nel caso che provveda al licenziamento del personale entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale di accordo per giustificato motivo oggettivo.

Articolo 47 - Paghe base nazionali

La determinazione delle paghe base nazionali sono quelle allegate alle lettere A, B del presente CCNL.

Articolo 48 – Assorbimenti

A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L..

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Articolo 49 - Trattamento personale di vendita a provvigione

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 47 del presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al secondo paragrafo.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'ABM'. In the center, there is a signature that looks like 'efh'. To the right of 'efh', there are two smaller, less distinct signatures. On the far right, there is a large, cursive signature that appears to be 'C. C. N. L.' or similar.

Articolo 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa, o gestione di denaro contante, è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 47 del presente C.C.N.L.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di acollo delle eventuali differenze.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro, situazione disciplinata dal presente articolo, si ritiene e conviene indispensabile al fine organizzativo, che il datore di lavoro possa manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso, nessuna percentuale maggiorativa sarà prevista per il lavoratore.

Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore:

- del versamento degli incassi entro lo stesso giorno del ricevimento degli stessi;
- di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme da incassare lo stesso giorno della riscossione.

Articolo 51 - Tredicesima mensilità

Il presente CCNL prevede la retribuzione di tredici mensilità.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 45, spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13.ma mensilità in busta paga mensilmente.

Articolo 52 – il welfare premiale

Le parti concordano di delegare a successivi accordi di secondo livello da stipularsi su base territoriale od aziendale, l'introduzione di una quota denominata welfare premiale (o welfare on-top) di importo variabile compreso tra € 1000,00 e € 2500.00, da determinare sulla base del livello di ingresso del lavoratore e dal corrispondente corrispettivo economico indicato nelle tabelle allegate al presente CCNL od in base ai criteri successivamente identificati negli accordi di secondo livello che integreranno il presente CCNL.

L'importo del welfare premiale (o welfare on-top) corrisponde quindi ad una cifra non superiore ad una mensilità, erogata annualmente dall'azienda sottoforma di benefits di pari importo. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, di comune accordo l'azienda può dunque elargire al proprio dipendente l'importo del welfare premiale (o welfare on-top) sottoforma di: buoni pasto, buoni carburante, abbonamenti, o denaro virtuale da spendere su piattaforme welfare che il datore di lavoro avrà l'onere di identificare all'uopo.

Il valore di welfare premiale è dunque pari ad un importo mai superiore ad una mensilità e, previo accordo, può essere elargita anche in ratei mensili come pagamento dei benefits accordati al dipendente.

Il welfare premiale (o welfare on top) non pregiudica la possibilità di disciplinare tra le parti la retribuzione di premi di risultati poiché costituisce una erogazione di natura distinta e separata da intendersi ulteriore rispetto ai premi produzione.

TITOLO X - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Articolo 53 - Articolazione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi. La presente disposizione non si applica ai lavoratori assunti con formula SMART TIME, che restano comunque soggetti al rispetto della normativa vigente richiamata nel capitolo VII del presente CCNL.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'Articolo 81 del presente contratto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L. all'Art. 56.

I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente

Articolo 54 - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

In deroga a quanto previsto dall'art. 53 paragrafo 1, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, 3 e 6, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 88. Il limite massimo di prestazione per i lavoratori di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.



Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15.3.1923, n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657 - fermo restando quanto previsto dall'art 50, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- periodi di guida;
- tempo occorrente per la collaborazione alle operazioni di carico, scarico e consegna delle merci/pacchi;
- tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo;
- attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali, sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal presente articolo.

Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al paragrafo 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale istituito presso l'Ente Bilaterale OBIL, con rimando agli Articoli del Titolo III del presente CCNL.

L'ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente con il massimo di tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e di tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

Articolo 55 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di **173** ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le **173** ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate nella Banca delle Ore e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi. Nella banca delle ore è possibile accumulare un massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore. Al raggiungimento del massimo delle ore di straordinarie previste per ciascun lavoratore, l'azienda è invitata a fronteggiare la straordinarietà del periodo ricorrendo all'assunzione di nuovo personale con formula smart time, soprattutto quando ricorrono eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 5% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa fargliele godere. Solo per i lavoratori assunti con formula Smart Time si rinvia a quanto disposto dagli articoli del Capitolo VII del presente CCNL.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo si applica a tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Articolo 56 - ore di lavoro straordinario

Per i lavoratori assunti con formula smart time, le ore di straordinario non si computano ai fini del raggiungimento del monte orario contrattualizzato al momento dell'assunzione.

Le ore di straordinario devono essere sempre autorizzate, oppure certificabili mediante l'utilizzo di tecnologia messa a disposizione dal datore, o comunque riconosciuta come attendibile.

Nei casi di remunerazione delle ore di lavoro straordinario sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) 15%
- lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 20%
- lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) 20%
- lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) 30%
- lavoro straordinario festivo 30%
- lavoro straordinario festivo notturno 50%

Ad eccezione dei lavoratori assunti con formula smart time, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, eventualmente previsti, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art. 47 del presente C.C.N.L. In questi casi resta salvo anche il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 45 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Articolo 57 - Banca delle ore

Le parti riconoscono l'opportunità di istituire la banca delle ore, quale cassaforte virtuale delle ore di lavoro straordinarie maturate da ciascun lavoratore, entro i limiti previsti dall'Art. 56 del presente ccnl.

Le ore di lavoro straordinario, maturate da ciascun dipendente, sono sempre consultabili e disponibili, ciascun lavoratore può dunque fruirne, previa richiesta all'azienda, e nel rispetto dei vincoli previsti dagli articoli 47 e 48 del presente CCNL.

Articolo 58 - Modalità di fruizione

Il prelievo delle ore maturate avverrà in forma scritta previo accordo tra l'azienda ed il lavoratore richiedente.

All'esaurirsi del monte orario dei lavoratori assunti con formula smart time, l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. In caso di rinnovo contrattuale le ore residue potranno essere utilizzate dal lavoratore nel corso del rinnovato periodo di lavoro.

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponde al lavoratore il valore economico delle ore di straordinario residue, certificate dalla banca delle ore, in conformità con quanto previsto dagli articoli 47, 48, 49, 51, 52 e 53 del presente ccnl.



RAU



In ogni caso il 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà a ciascun lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Nel corso dell'anno il datore di lavoro può incentivare ogni suo dipendente alla fruizione delle ore di lavoro residue, con la possibilità di suggerire il periodo dell'anno entro il quale utilizzarle.

Le parti demandano ad una contrattazione di secondo livello la le modalità di utilizzo delle ore maturate (entro 18 mesi solari)

Articolo 59 - Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 47 applicando una maggiorazione pari al 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente contratto.

Articolo 60 - Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo, anche nei casi di smart work o Smart Time, quello prestato il:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile;
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano)
- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'Art. 56 del presente contratto.

Resta salvo quanto disposto dal successivo art. 61.

TITOLO XI - RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

Articolo 61 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'art. 3 legge 370/34, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o ai prodotti dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
- servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 D.Lgs. 31.3.1998, n. 114 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'articolo 3 L. 24.10.2000, n. 323 (stabilimenti termali);

Non sono considerati come riposi i giorni accordati per il lavoro in modalità smart work.

Non sono considerati come riposi i giorni di lavoro certificati, mediante tecnologia concordata con l'azienda, dai lavoratori assunti con formula Smart Time.

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

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale confluiscono nella banca delle ore e, ai sensi della Legge n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'Art. 56, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Articolo 62 - Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

In aggiunta alle ore maturate, certificate dalla banca delle ore, i lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue. Tale disposizione non si applica ai lavoratori assunti con formula Smart Time.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Non decadono invece le ore accumulate, e certificate, dalla banca delle ore, che possono essere godute in qualsiasi momento dal lavoratore nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 49 e 50 del presente CCNL.

RAM

efk

B

h

ala

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato. Per la liquidazione delle ore residue, certificate dalla banca delle ore, si rinvia all'Art. 61 del presente CCNL.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Articolo 63 - Permessi per decesso e gravi infermità

In applicazione dell'Articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

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

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

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

Articolo 64 - Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'Articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

Articolo 65 - Astensione obbligatoria per maternità e congedo di paternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'integrazione al 80% dell'indennità INPS. Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%.

In riferimento alla Legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente contratto.

Per il congedo di paternità si rinvia alle disposizioni introdotte dal comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e sue eventuali modifiche.

Articolo 66 - Congedi parentali

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

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

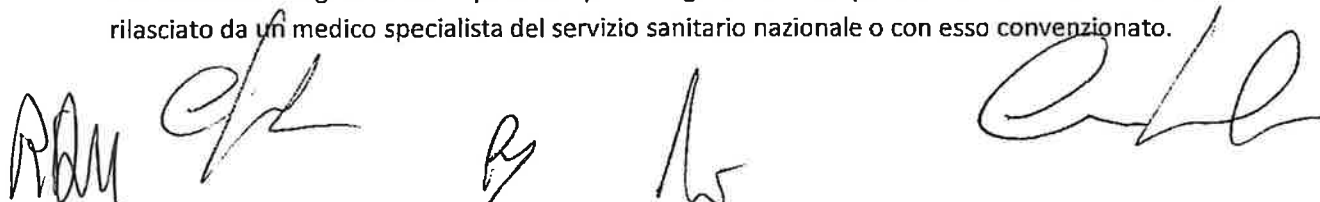
Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

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

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

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



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

Articolo 67 - Congedi e permessi legge 104

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

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

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

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

Articolo 68 - Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente contratto.

Articolo 69 - Congedi per formazione

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

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Articolo 70 - Disciplina della richiesta di congedo

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all' articolo 55, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

Articolo 71 - Conservazione del posto di lavoro

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

Articolo 72 - Risoluzione delle controversie

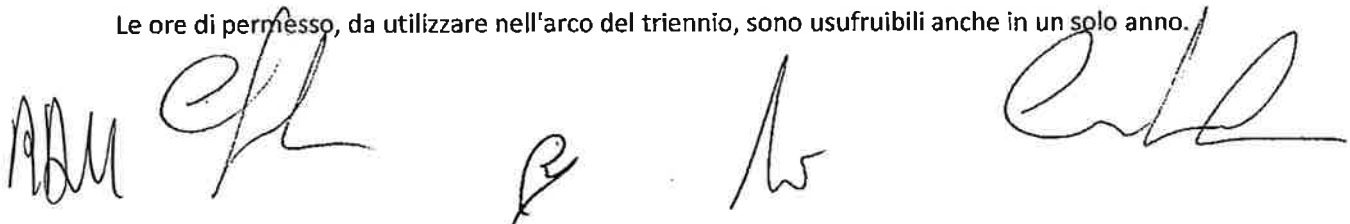
Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competenti a livello territoriale di cui agli articoli del Titolo III del presente C.C.N.L. .

Articolo 73 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.



I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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

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

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

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

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

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

TITOLO XII - FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

Articolo 74 - Ferie

il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana. Entrambe le disposizioni si applicano anche ai giorni di smart work concordati tra l'azienda ed il lavoratore, si applicano inoltre ai lavoratori assunti con formula smart Time sulla base delle ore di lavoro certificate

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

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente contratto.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 45 del presente C.C.N.L.

Articolo 75 - Aspettativa

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

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

Articolo 76 - Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto n. 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo 21, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 45 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Articolo 77- Malattia

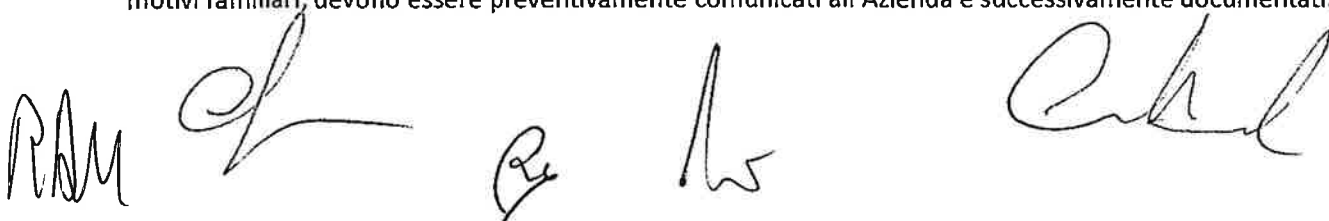
In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore, anche nei casi di Smart Work o smart time, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o mezzo equivalente direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata, e ai lavoratori in Smart Time non sarà consentito di certificare il tempo di lavoro.

Articolo 78 - Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

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



Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo 21. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Articolo 79 - Periodo di comporta

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

- 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia;
- per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

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

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dal punto 1 e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dal punto 2, anche in caso di diverse malattie.

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

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art. 7 della l. 604/66.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

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

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Articolo 80 - Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Articolo 81 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- L'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre);
- In caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- Nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente C.C.N.L. .

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. n. 33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S. .

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Articolo 82 – Infortunio

Ai sensi dell'Articolo 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 45 del presente C.C.N.L.

L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

TITOLO XIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 83 - Attuazione normativa

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro D.Lgs 81/08.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs 81/08, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Articolo 84 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS

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

"Articolo 85 – Tutela del segnalante (whistleblowing)

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, è garantita la tutela del lavoratore che segnala, anche in via riservata, condotte illecite o violazioni aziendali. Le aziende devono attivare canali interni di segnalazione sicuri, riservati e non ritorsivi. È fatto divieto di discriminare il lavoratore per effetto della segnalazione."

"Articolo 86 – Protezione dei dati personali e uso delle tecnologie

Le aziende si impegnano a trattare i dati dei lavoratori nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). L'uso di dispositivi di geolocalizzazione, videosorveglianza, e software di tracciamento è ammesso solo nei limiti consentiti dalla normativa, previa informativa e confronto sindacale, garantendo il diritto alla riservatezza."

"Articolo 87 – Benessere psicofisico e stress lavoro-correlato

Le aziende promuovono la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato mediante la valutazione periodica del rischio, l'ascolto dei lavoratori e la formazione specifica. Saranno favoriti interventi di supporto psicologico, gestione del carico di lavoro e promozione del benessere organizzativo."

TITOLO XIV - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Articolo 88 – Trasferte

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

In luogo della diaria di cui al comma 1, il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

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

Al lavoratore che non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza così come previsto per i casi di "contestazione disciplinare" dal regolamento Interno. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento per insubordinazione nei confronti dei superiori. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Articolo 89 – Rimborso spese chilometrico

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

Articolo 90 – Trasferimento

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

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





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

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento; l'importo della diaria sarà concordato tra le parti e potrà essere di importo compreso tra € 100,00 ed € 300,00 mensili.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco comunque non eccedente i 3 mesi. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui in precedenza a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza comunque per un tempo non eccedente i 5 mesi.

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

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che per tale motivo venga licenziato, avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

RAM    

Articolo 91 – Distacco

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

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

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

Articolo 92 - Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nei precedenti Articoli 21 e 31 del presente ccnl.

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

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri 1° e 2° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	7 giorni	10 giorni	20 giorni
8° livello	5 giorni	7 giorni	10 giorni

I termini di preavviso per i lavoratori assunti con Formula smart time, da ambedue le parti, sono di 60 giorni a prescindere dall'anzianità.

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è eseguita, entro il successivo termine di centottanta giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.


L'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the far left is the signature 'RAM'. To its right is a large, stylized signature. Further right are the initials 'Pa' and 'Ls'. On the far right is another large, stylized signature.

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

Articolo 93 - Trattamento di fine rapporto

1. Determinazione del T.F.R.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Articolo 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima.

2. Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'Articolo 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

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

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000

(l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

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

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

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

Articolo 94 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

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

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

Articolo 95 - Fondo di Solidarietà

Le parti concordano di voler iniziare le procedure utili alla costituzione di un Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla L.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Articolo 96 - Sezione Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato è regolato dalla legge 142 del 3 aprile 2001.

La Legge ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria dal lavoro dipendente a quello autonomo.

In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia, che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla Legge 142/2001 e senza porre vincoli contrattuali che ledano l'autonomia decisionale dell'Assemblea dei Soci.

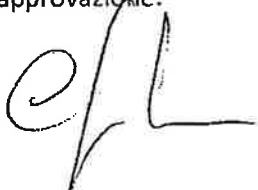
Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 lettera f) della L. 142/01.

Campo di applicazione

Le Parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge 142/01 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa individuata all'art. **18** del presente contratto.

Disposizioni generali

Tutte la materia contrattuale prevista dal presente contratto può essere disciplinata dal Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art 6 della Legge 142/2001 e depositato alla DTL entro 30 giorni dalla sua approvazione.



La materia contrattuale prevista dal presente CCNL, se non disciplinata dal Regolamento Interno o regolata senza il rispetto di quanto previsto dalla normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art. 3 della Legge 142/2001, che non può essere inferiore ai minimi previsti dal presente contratto all'art. 106.

L'art. 6 lettera d) della Legge 142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art. 6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;

Le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art. 6 lettera d) e e) della Legge 142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di crisi si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art 6 lettera f) della Legge 142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art. 6 lettera f) della Legge 142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'Assemblea non preveda la durata del piano di start up si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla L. 142/2001 alle lettere d), e) ed f) del comma 1 nonché articolo 3, comma 2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Articolo 97 - Sezione Cambio Di Appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.

L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

L'azienda subentrante dovrà incontrare la O.S. al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.

In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;

In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

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

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

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

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro; nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e

RAM

EL

PC

h

EL

informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;

- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

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

Articolo 98 – Sezione Crisi Aziendale

Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:

- Art. 26 Anzianità di Servizio e passaggi di livello;
- Art. 52 Welfare premiale;
- Art. 56 Lavoro Straordinario;
- Art. 62 Permessi Retribuiti;
- Art. 74 Ferie fino ad un minimo di quattro settimane all'anno (D. Lgs. n. 66/20013 art.10);
- Art. 77 Trattamento economico per malattia.

Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata A/R, via fax o e.mail e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

Entrambe le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'"Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

TITOLO XVI – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 99 – Durata del Contratto e termini di disdetta.

Il presente CCNL entra in vigore in data 17/09/2025 e ha durata triennale. Esso si intende tacitamente rinnovato di triennio in triennio, salvo disdetta da una delle parti stipulanti da comunicarsi almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo raccomandata A/R o PEC. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCNL continueranno a produrre effetti fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo."

Articolo 94 – Legalità e contrasto al caporalato

Le Parti condannano ogni forma di intermediazione illecita di manodopera e si impegnano a collaborare con le autorità per il contrasto al caporalato, nel rispetto del D.Lgs. 286/1998 e della L. 199/2016. È previsto l'obbligo di tracciabilità dei pagamenti salariali e l'uso esclusivo di appalti regolari con DURC e documentazione trasparente."

Allegato A

Settore Servizi Privati - Retribuzioni Base

Tabella a

Art. 45 e 46 del presente CCNL

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata (€)	Indennità di funzione (€)	Totale retribuzione (€)
Quadri primo livello	2.512,36	40,00	2.552,36
Quadri secondo livello	2.011,28	30,00	2.041,28
Primo livello	1.993,12	0,00	1.993,12
Secondo livello	1.830,75	0,00	1.830,75
Terzo livello Super	1.621,35	0,00	1.621,35
Terzo livello	1.581,27	0,00	1.581,27
Quarto livello	1.552,68	0,00	1.552,68
Quinto livello	1.491,15	0,00	1.491,15
Sesto livello	1.379,89	0,00	1.379,89
Settimo livello	1.263,34	0,00	1.263,34
Ottavo Livello	1.138,34	0,00	1.138,34

Tabella b

Ai sensi dell'articolo 19 del presente CCNL è prevista una "Retribuzione di primo ingresso": da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Retribuzione (€)	1° anno	2° anno
Quadri primo livello	2.552,36		

RAM   

Quadri secondo livello	2.041,28		
Primo livello	1993,12		
Secondo livello	1.830,75		
Terzo livello Super	1.621,35	1.507,85	
Terzo livello	1.581,27	1.470,58	
Quarto livello	1.552,68	1.443,99	
Quinto livello	1.491,15	1.386,76	
Sesto livello	1.379,89	1.283,29	
Settimo livello	1.263,34	1.193,70	
Ottavo Livello	1.138,34	1.072,60	

Tabella c

Ai sensi dell'articolo 29 del presente CCNL è prevista una retribuzione in % ridotta da calcolare sulla Retribuzione da corrispondere ai *lavoratori apprendisti*, come sotto elencato.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione (€)	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri primo livello	2.552,36			
Quadri secondo livello	2.041,28			
Primo livello	1993,12			
Secondo livello	1.830,75	75%	85%	90%
Terzo livello	1.621,35	75%	85%	90%
Terzo J livello	1.581,27	75%	85%	90%
Quarto livello	1.552,68	75%	85%	90%
Quinto livello	1.491,15	75%	85%	90%
Sesto livello	1.379,89	75%	85%	90%
Settimo livello	1.263,34	75%	85%	90%
Ottavo Livello	1.138,34	75%	85%	90%

Allegato B

Settore Servizi Privati - Retribuzioni Base per aziende di nuova costituzione e per un massimo di due anni.

Tabella d

Ai sensi dell'articolo 29 comma 2 lett. a,b e c del presente CCNL è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione (€)	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri primo livello	2.552,36			
Quadri secondo livello	2.041,28			
Primo livello	1993,12			
Secondo livello	1.830,75	75%	85%	90%
Terzo livello	1.621,35	75%	85%	90%
Terzo J livello	1.581,27	75%	85%	90%
Quarto livello	1.552,68	75%	85%	90%
Quinto livello	1.491,15	75%	85%	90%
Sesto livello	1.379,89	75%	85%	90%
Settimo livello	1.263,34	75%	85%	90%
Ottavo Livello	1.138,34	75%	85%	90%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

