

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL
PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI
IN APPALTO PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA DIFESA, INTERNI,
GIUSTIZIA, FORZE DELL'ORDINE E AMMINISTRAZIONI MILITARI**

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 18 dicembre 2025,

tra

FISE-ASSOMANOVALANZA, rappresentata dal Presidente Vincenzo Elifani e dal Segretario di settore Donatello Miccoli

e

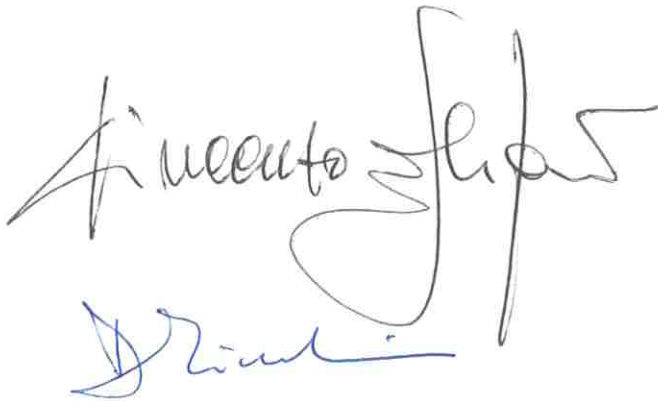
FILT CGIL, rappresentata da Michele De Rose, Floriano Zorzella e Andrea Gambacciani

FIT CISL, rappresentata da Angelo Curcio

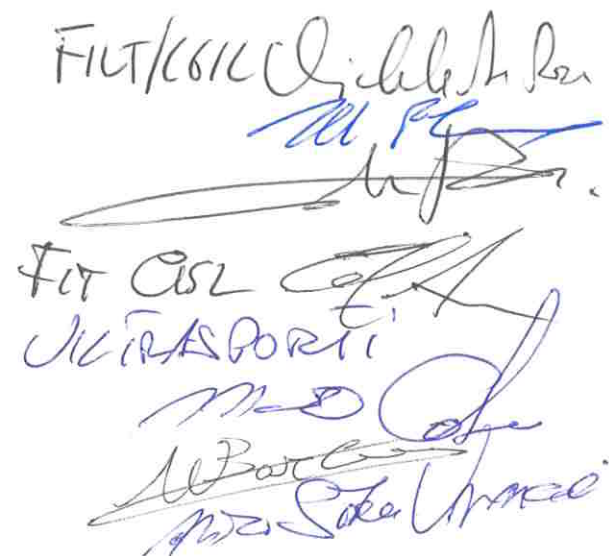
UILTRASPORTI UIL, rappresentata da Marco Odone, Walter Barbieri e Maria Stella Vannacci

è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 marzo 2019 per il personale dipendente da imprese esercenti, in appalto per conto dell'Amministrazione della Difesa, di Amministrazioni Militari e altre come esemplificate nell'articolo 1 del presente CCNL.

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2028.



Vincenzo Elifani



FILT/CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI

ARTICOLO 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente di imprese esercenti servizi in appalto/affidamento **per prestazioni di facchinaggio e quant'altro definito manovalanza comune anche con utilizzo di mezzi e/o strumenti complessi** per conto delle Amministrazioni della Difesa, Interni, Giustizia, PdCM, Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Vigili del Fuoco, Polizia Penitenziaria, etc.), e Amministrazioni Militari, quali prestazioni di facchinaggio, operazioni di carico e scarico, composizione e scomposizione colli, appillaggio e disappillaggio dei materiali in arrivo e in partenza, e quant'altro definito manovalanza comune, per le necessità di magazzini, opifici, enti, mezzi navali e/o aeroportuali militari, e di enti militari. **pubbliche o a partecipazione pubblica.**

Il presente contratto collettivo si applica, in coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia in caso di appalti di servizi inerenti le attività di cui al precedente capoverso indetti da Pubbliche Amministrazioni o aziende/enti partecipati.

Inoltre, le Parti convengono che il presente contratto collettivo integra i requisiti di cui all'articolo 2 dell'Allegato I.01 del d.lgs. n. 36/2023 citato, anche in relazione alle tabelle di costo del lavoro di cui all'articolo 41, comma 13 del d.lgs. n. 36/2023, emanate specificamente per il settore da ultimo con Decreto n. 62/2020.

ARTICOLO 3 – ASSUNZIONE

UR

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la qualifica e il livello di inquadramento assegnato al lavoratore e le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro di riferimento all'atto dell'assunzione;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) il numero di matricola;

6) ogni altra informazione cui l'azienda è tenuta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equivalente;
- 2) il tesserino di codice fiscale/tessera sanitaria;
- 3) certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della legge n. 300/1970;
- 4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti in relazione ad esigenze del committente.

3. Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, per iscritto il suo domicilio e la sua residenza e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

4. Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica nel rispetto delle norme vigenti.

5. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini con qualsiasi mezzo, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

M

UR

UR

ARTICOLO 4 – PERIODO DI PROVA

UR 

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- ~~120~~ **90** giorni calendariali per i quadri e impiegati direttivi;
- ~~60~~ **45** giorni calendariali per i dipendenti con qualifica di impiegato;
- ~~30~~ **20** giorni calendariali per i dipendenti con qualifica di operaio.

2. Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio, per un periodo non superiore a novanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente.





3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 3.

4. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

6. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

7. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori assunti a seguito di passaggio di appalto ai sensi dell'articolo 5, ovvero quelli che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

UR #

ARTICOLO 5 - CESSAZIONE DI APPALTO – PASSAGGIO DEL PERSONALE

1. In coerenza con quanto previsto dal d. lgs. **36/2023** e s.m.i., in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.

2. La seguente disciplina è valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

3. In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione trenta giorni prima alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, il livello di inquadramento e il rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno sei mesi; fatto salvo il caso in cui il rispetto dei trenta giorni non sia possibile per cause non imputabili all'azienda uscente.

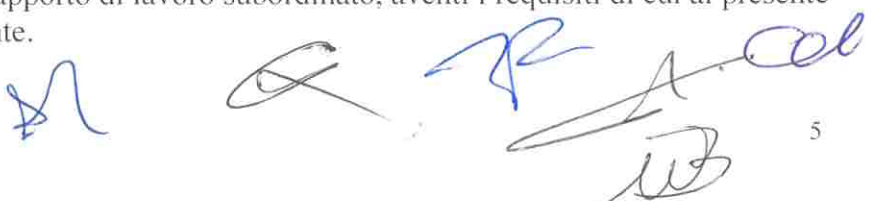
4. L'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, darà comunicazione a queste ultime ed all'impresa cessante del subentro nell'appalto, con comunicazione via fax o posta elettronica certificata. Richiederà inoltre formalmente all'impresa cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, nonché al committente l'elenco nominativo di cui al terzo comma.

5. Entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui al comma precedente l'impresa subentrante promuoverà incontri con le rappresentanze e le strutture sindacali al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale avente diritto. In tale ambito, l'impresa subentrante informerà le predette OO.SS. dei riflessi determinati dalle eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di servizio ovvero dalle eventuali modificazioni dell'organizzazione/erogazione del servizio.

6. L'impresa subentrante assumerà senza periodo di prova gli addetti in via ordinaria o prevalente sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno sei mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi; ai fini dell'articolo 25 del presente CCNL, è fatta salva convenzionalmente l'anzianità di appalto.

In caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - si farà promotrice di un incontro, anche attraverso l'Associazione imprenditoriale stipulante il presente CCNL, anche presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ove possibile nei 15 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.

7. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, **dal comma precedente**, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, aventi i requisiti di cui al presente articolo, trasferiti dall'azienda cessante.



UR

8. 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.

9. Gli addetti assunti con contratto a termine, presenti sull'appalto da almeno sei mesi, la cui scadenza si prolunghi oltre la data di cessazione dell'appalto saranno oggetto di valutazione da parte dell'impresa subentrante nell'ambito di eventuali possibilità occupazionali.

10. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi del presente articolo, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

11. L'impresa cessante, almeno quindici giorni prima dell'avvicendamento, 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;
- percentuale di orario settimanale, qualora assunto a tempo parziale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 16 del presente CCNL;
- l'eventuale adesione al Fondo di previdenza complementare, una volta individuato dalle Parti stipulanti il fondo di riferimento,

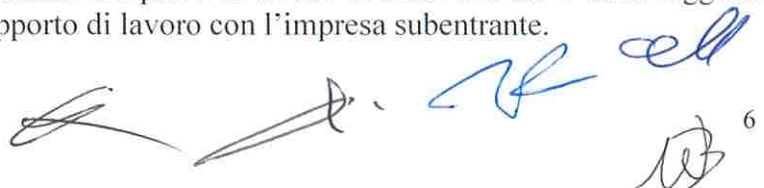
nonché

- 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 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;

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 di cui all'articolo 19 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo è coerente con il regime legislativo connesso alla cessazione di appalto, in particolare per quanto concerne la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.





DICHIARAZIONE A VERBALE 18 dicembre 2025

Al fine di evitare eventuali situazioni di “dumping contrattuale”, fermo rimanendo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, in caso di assunzione di lavoratori, aventi i requisiti necessari, cui era applicato dal precedente datore di lavoro altro CCNL, l'azienda subentrante riconoscerà al lavoratore un importo “ad personam”, pari alla differenza tra la retribuzione base vigente di cui al presente CCNL e la retribuzione base, costituita da minimi tabellari e indennità di contingenza, dal lavoratore percepita in base all'altro CCNL sei mesi prima del passaggio di appalto.

Eventuali superminimi direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal presente CCNL o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente, saranno oggetto di valutazione congiunta l'azienda e la R.S.A..

Laddove si dovessero verificare situazioni eccezionali durante la procedura di cambio appalto, le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per concordare interventi condivisi volti a risolvere le problematiche dell'appalto.



ARTICOLO 7

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. ~~Si applicano le disposizioni di legge vigenti.~~ A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, oltre a quanto previsto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è consentita, in attuazione dell'art. 19, comma 1, lettera "a" del d. lgs n. 81/2015, l'apposizione di un termine anche per le seguenti specifiche esigenze:

- a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- c) esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- d) incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali;
- e) intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno ovvero esigenze tecnico-produttive collegate a cicli stagionali.

2. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'articolo 8 del presente CCNL e delle norme di legge vigenti.

3. Ai sensi dell'articolo 19, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015 la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare ~~il trentasei~~ **mesi: i termini di legge, superati i quali il lavoratore sarà assunto a tempo indeterminato.**

4. **Il personale assunto a termine non può eccedere il limite del 20 per cento, in media annua, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; i lavoratori a tempo parziale sono sempre considerati in proporzione all'orario di lavoro di cui al contratto individuale. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**


5. Le proporzioni di cui al precedente comma si intendono in riferimento al singolo appalto.

6. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato con causali escluse a norma di legge.

7. Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi per l'avvio di un nuovo servizio. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale.

8. Per i lavoratori disabili computati ai sensi della legge n. 68/1999 o fruitori di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, art. 33, comma 6, il diritto alla conservazione del posto è esteso a 18 mesi in caso di rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 18 mesi; nel caso di rapporto di lavoro di durata inferiore a 18 mesi il diritto alla conservazione del posto sarà pari all'intera durata del rapporto di lavoro.

9. L'azienda e le RSA o con le segreterie Strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL potranno, in presenza di specifiche necessità ed esigenze, stipulare

WR


intese finalizzate alla definizione di ulteriori periodi di stagionalità ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.

10. 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.

11. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro, che fornirà idonea documentazione a tale scopo, entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stagionale. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

12. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

13. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro, che fornirà idonea documentazione a tale scopo, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

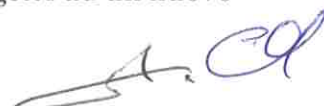
14. Ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del d. lgs. n. 104/2022 come modificato dall'articolo 13 della legge n. 203/2024, il periodo di prova in caso di assunzione a tempo determinato è stabilito in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

15. In caso di rinnovo di un contratto, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.











ARTICOLO 8 – CONTRATTI A TEMPO PARZIALE



1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
4. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in ~~tre ore~~ **quattro ore**.
5. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi.
6. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito al comma 2. **L'utilizzo di clausole elastiche nella prestazione lavorativa sarà oggetto di confronto fra le aziende e le strutture sindacali territoriali /RSA delle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente CCNL, da esperirsi inderogabilmente entro cinque giorni dalla richiesta dell'azienda.**
7. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi seguenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
8. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo modalità elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione.
9. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione **ordinaria** già concordata.
10. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento **né di provvedimenti disciplinari a suo carico**.
11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata, **dopo aver espletato gli obblighi previsti al comma 5, dall'azienda** al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi dei commi 6 e seguenti del presente articolo, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del



rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 22 del presente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del ~~45%~~ **20%** comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

13. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni previste dall'articolo 6, settimo comma, del d. lgs. n. 81/2015, il lavoratore ha facoltà di disdettare ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

14. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda non prima di 60 giorni calendariali successivi alla data di stipula della clausola elastica.

15. Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 15° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

16. Qualora i motivi documentati di cui al comma 13 evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda non terrà conto della tempistica di cui ai commi 14 e 15.

17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio.

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al comma 13 del presente articolo, ovvero qualora sia incompatibile con altro rapporto di lavoro.

19. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.

20. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro nonché fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno.

21. A termini dell'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

22. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

23. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

ARTICOLO 9 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato su cinque o sei giorni lavorativi, è di 40 ore.
2. Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei **quattro** mesi.
3. Tale termine potrà essere aumentato fino a ~~due~~ **sei** mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative.
4. In sede aziendale le Parti possono concordare una distribuzione dell'orario di lavoro con modalità multiperiodale, fino a un periodo di dodici mesi.
5. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.
6. Quanto concordato nel precedente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.
7. Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate ai sensi di quanto previsto all'articolo 11, quinto comma, del presente CCNL.
8. Durante la giornata ~~e nelle ore di minor lavoro~~, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
9. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia ~~tempestiva~~ **preventiva** cognizione; **le modifiche saranno comunicate al lavoratore interessato di norma almeno sette giorni prima dell'effettuazione della prestazione, fatte salve esigenze sopraggiunte.**
10. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
11. Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera – comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali – sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro stabilito nel contratto di assunzione, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.
12. Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

ARTICOLO 13 – FESTIVITA'

1. Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12; nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania del Signore (6 gennaio);
 - Lunedì dopo Pasqua (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - San Francesco (4 ottobre);**
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera.

2. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

3. ~~Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.~~ **Per la prestazione lavorativa nella giornata del 4 novembre qualora non festivo, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale, senza alcuna maggiorazione, da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto. Tale prestazione non dà luogo in nessun caso a corrispondenti permessi compensativi.**

4. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

5. I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

6. Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

7. Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del

UR ~~7~~

presente articolo.

8. Il trattamento di tutte le festività non lavorate di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

9. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

10. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto giorno prelaborato retribuito assorbe la festività di cui al presente articolo, comma 1, lettere b) e c) che cada in coincidenza con lo stesso.

 , 


ARTICOLO 14 – FERIE

1. Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, a carattere continuativo, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Tale periodo è di 22 giorni lavorativi, fermo restando che, in regime di settimana lavorativa di sei giorni, il periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi.
3. I periodi di malattia che intervengano durante il periodo di godimento delle ferie ne interrompono il decorso. Ove la malattia impedisca, entro l'anno, il godimento parziale o totale delle ferie di competenza del singolo anno di calendario, le stesse saranno godute nell'anno di calendario successivo.
4. La festività di cui all'art. 13, comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso.
5. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.
6. ~~Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.~~
7. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti. Qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, l'azienda ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
8. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso; **diversa pattuizione dovrà essere redatta in forma scritta.**
9. Il periodo di godimento delle ferie sarà stabilito secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per gruppi di lavoratori o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di almeno due settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

ARTICOLO 15 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

UR

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a ~~quattro~~ **tre** ore della retribuzione base parametrica;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente.

~~3.~~ Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

~~4.~~ I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, ~~salvo che non~~ **Dal giorno in cui** risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dal comma 1, lettere d) e seguenti del presente articolo, **ne decorreranno gli effetti applicativi e non avranno effetto retroattivo.**

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di ~~notifica~~ **ricezione** della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle, **entro i successivi 10 giorni**, facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.

9. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a





UR

causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di ~~notifica~~ **ricezione**.

10. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

~~11. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ispettorato territoriale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile dell'ispettorato territoriale del lavoro.~~

12. Per effetto di quanto previsto al comma 11, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato.

13. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma 11, la sanzione disciplinare non ha effetto.

14. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

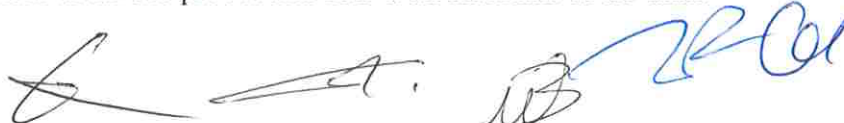
15. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.



ARTICOLO 16 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

UR

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, **tempestivamente e comunque** prima dell'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.
3. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di evento morboso, il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato deve essere comunque redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso **fatte salve diverse previsioni normative**.
4. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
5. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla legge.
6. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
7. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
8. Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.
9. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.
10. ~~La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.~~
11. ~~A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di tre anni.~~



UR Z

12. Prima che vengano superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a ~~quattro~~ sei mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

13. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

14. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

15. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

16. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

17. In coerenza con quanto previsto dal d. lgs. n. 62/2024, per i lavoratori disabili computati ai sensi della legge n. 68/1999 o fruitori di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, art. 33, comma 6, il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 9 è esteso a 18 mesi.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale netta.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

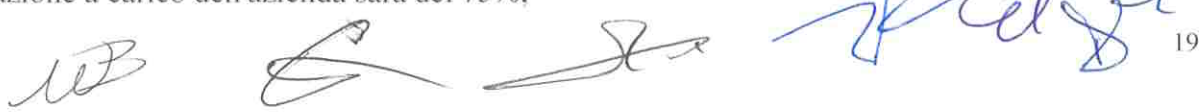
CONTRASTO ALLE ASSENZE BREVI E REITERATE

1. Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono che reiterate brevi assenze dei dipendenti, tali da incidere negativamente sull'organizzazione del lavoro siano tra le cause che determinano ricadute sulla produttività, sull'efficienza e competitività delle aziende.

2. E' comune obiettivo delle Parti la diminuzione di tale fenomeno, anche attraverso le seguenti azioni finalizzate a disincentivare e contrastare tali condotte.

3. Al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattie brevi che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico per malattia previsto riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito:

- per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;



- per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;
- per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;
- dal settimo evento in poi, l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.

Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a:

- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016;
- eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 5 giorni.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun periodo tra l'1 gennaio e il 31 dicembre; ~~la disciplina di cui al presente articolo riguarda gli eventi che si verificano a partire dall'01.04.2019.~~

ARTICOLO 17 – SISTEMA DI RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI

1. Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

2. Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro, al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa.

3. A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale/aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL.

Livello nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, FISE-ASSOMANOVALANZA, nel corso di appositi incontri in sede nazionale a seguito di specifica richiesta, porterà a conoscenza di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti:

- i programmi inerenti le prospettive del settore;
- le previsioni degli investimenti complessivi;
- i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali, nonché i programmi di innovazione previsti;
- l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardarne le capacità competitive nell'ambito dell'integrazione economica;
- i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti;

A tal fine le parti convengono:

a) ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro, invierà le proprie richieste per iscritto. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente le motivazioni a sostegno della richiesta;

b) la parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione non oltre 15 giorni dalla richiesta.

OSSERVATORIO NAZIONALE

FISE-ASSOMANOVALANZA e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti convengono sull'opportunità di costituire un Osservatorio nazionale che costituisce, nel quadro di un coerente sviluppo del metodo partecipativo, lo strumento per una comune conoscenza e per l'approfondimento congiunto del settore, delle sue linee evolutive e dei suoi punti di forza e di debolezza, avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei servizi.

L'Osservatorio rappresenta la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in particolare sul tema dell'applicazione del c.c.n.l. negli ambiti da esso regolamentati, anche alla luce della modifica del campo di applicazione come convenuta nel presente accordo di rinnovo, con particolare attenzione all'esame dei casi, segnalati all'Osservatorio, in cui la disapplicazione del c.c.n.l. è coincisa con criticità occupazionali, ritardato pagamento delle retribuzioni, omissioni contributive, etc.

I lavori dell'Osservatorio - che si riunirà di norma ogni tre mesi - si svolgeranno sulla base di dati, anche disaggregati, e informazioni significative, raccolti anche mediante apposite segnalazioni.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio verranno messi a disposizione delle parti, che potranno valutare congiuntamente l'attivazione di iniziative comuni in ordine alle possibili soluzioni dei problemi emersi. Essi costituiranno altresì una comune base di riferimento per promuovere interventi a favore del settore nei confronti delle Pubbliche Autorità nonché per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle rispettive linee di politica sindacale e contrattuale.

Livello aziendale

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con appositi calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

In questo senso le parti convengono quanto segue.

Informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende operanti negli ambiti di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le RSU/RSA unitamente alle OO.SS. territoriali stipulanti in appositi incontri al fine di fornire informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, situazione degli appalti, ristrutturazione, innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:

1. andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;
2. politica degli investimenti, preventiva e consuntiva;
3. andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie;

4. organizzazione del lavoro;
5. applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
6. applicazione delle normative vigenti in materia di pari opportunità e discriminazione di genere;
7. numero degli addetti, distinti per tipologia di contratto (a tempo pieno o parziale), per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti;
8. informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari **e/o supplementari** effettuati ed ai regimi di orario flessibile;
9. inquadramenti professionali;
10. contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti;
11. interventi di formazione, riqualificazione del personale e riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere nazionale, l'incontro si svolgerà al relativo livello, su richiesta di una delle parti, convocato da FISE-ASSOMANOVALANZA.

Per le aziende articolate su appalti dislocati in più zone nel territorio nazionale, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

A livello aziendale, con le RSU/RSA si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa lo svolgimento del lavoro straordinario e la fruizione dei permessi contrattuali.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto ed appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni ricevute e preparare la consultazione.

Consultazione

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra, o a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale delle aziende, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

Costituiscono materia di confronto a livello aziendale tra le direzioni aziendali e le rappresentanze aziendali dei lavoratori i seguenti temi:

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori;
- la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- gli indumenti di lavoro nonché tutti gli altri temi specificatamente previsti dal presente contratto o da norme di legge;
- la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo sull'orario di lavoro;
- l'effettuazione di lavoro straordinario secondo quanto previsto dalle norme contenute nel presente contratto.

ARTICOLO 18 – DIRITTI SINDACALI

CARICHE SINDACALI – PERMESSI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni che dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue complessive.

I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma devono essere tempestivamente comunicati all'azienda.

I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante il periodo di aspettativa si applicano le norme di cui all'art.31 della legge 20 maggio 1970, n.300.

AFFISSIONI

Presso i posti di lavoro l'impresa collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie nazionali, provinciali o territoriali e dai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale ~~attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro~~. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica ~~regolarmente autorizzata dalle competenti autorità~~.

Le organizzazioni sindacali nazionali o territoriali preciseranno all'impresa, tramite le rispettive organizzazioni datoriali, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

Della comunicazione da affiggere verrà contemporaneamente informata la direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

In considerazione delle caratteristiche del settore, per cui le imprese ed i lavoratori operano presso sedi dei committenti, le assemblee retribuite di cui all'art. 20 della legge n.300 del 20.5.1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle RSU/RSA e **vi possono partecipare le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL**, su materie di interesse sindacale.

CONTRIBUTI SINDACALI

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle OO.SS. sottoscrittrici del presente CCNL, potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 del Codice Civile espressa in forma scritta.

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta che non potrà essere inferiore all'1% della retribuzione base.

Il tesseramento è valido per ogni intero anno solare. Qualora il dipendente revochi per iscritto la delega di pagamento in corso d'anno, egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese 13a e 14a) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'Organizzazione sindacale interessata.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

ARTICOLO 19 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- Per i lavoratori con qualifica di quadro, di primo e secondo livello: tre mesi
- Per i lavoratori con terzo e quarto livello: un mese.
- Per i lavoratori di quinto e sesto livello: quindici giorni.
- Per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio i periodi di cui sopra sono aumentati del 50%.

2. I termini di preavviso **in caso di dimissioni** di cui al presente articolo sono ridotti al 50% qualora sia il lavoratore a dare il preavviso, fatti salvi diversi accordi tra le Parti.

3. I termini della durata **del preavviso** decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

5. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

6. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità ad ogni effetto.

ARTICOLO 26 – DECORRENZA E DURATA



1. ~~Le Parti concordano un aumento economico nella misura di € 108,00 con riferimento al livello 5 della scala classificatoria, da riparametrare per gli altri livelli, come da tabella allegata al presente accordo.~~
2. Il presente Accordo decorre dall'~~01/04/2019~~ **01 gennaio 2026** e scade il ~~31/03/2022~~ **31 dicembre 2028** sia per la parte normativa che per quella economica.
3. Fatte salve le decorrenze stabilite per specifici istituti contrattuali, le disposizioni del presente Accordo entrano in vigore dalla data della sua stipulazione.
4. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo accordo nazionale.



PARTE ECONOMICA

AUMENTI RETRIBUTIVI

LIV	PAR	Aumento economico Gennaio 2026	Aumento economico Settembre 2026	Aumento economico Gennaio 2027	Aumento economico Settembre 2027	Aumento economico Gennaio 2028	Aumento economico Settembre 2028	Totale Aumento
Q	201	€ 55,32	€ 55,32	€ 55,32	€ 73,76	€ 73,76	€ 73,76	€ 387,24
1	174	€ 47,89	€ 47,89	€ 47,89	€ 63,85	€ 63,85	€ 63,85	€ 335,23
2	140	€ 38,53	€ 38,53	€ 38,53	€ 51,38	€ 51,38	€ 51,38	€ 269,73
3	128	€ 35,23	€ 35,23	€ 35,23	€ 46,97	€ 46,97	€ 46,97	€ 246,60
4	118	€ 32,48	€ 32,48	€ 32,48	€ 43,30	€ 43,30	€ 43,30	€ 227,34
5	109	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 40,00	€ 40,00	€ 40,00	€ 210,00
6	100	€ 27,52	€ 27,52	€ 27,52	€ 36,70	€ 36,70	€ 36,70	€ 192,66

Le Parti concordano altresì di destinare ulteriori € 15/mese, con riferimento al livello 5 della scala classificatoria, a forme di welfare contrattuale collettivo, così suddivise:

- € 10/mese per 12 mensilità il contributo da destinare al Fondo di assicurazione sanitaria collettiva, ENFEA SALUTE - CONFAPI;
- € 5/mese per 12 mensilità il contributo da destinare all'ente bilaterale ENFEA.

Ferma rimanendo la somma complessiva in misura di € 15/mese, le Parti valuteranno la possibile diversa distribuzione degli importi nelle forme di welfare, aumentando o diminuendo i valori sopra indicati in relazione ad esigenze condivise.

La decorrenza degli importi è condizionata dai necessari accordi con gli enti e i fondi individuati dalle Parti e sarà prevista in ogni caso non prima dell'1.1.2027.

L'Accordo decorre dall'1 gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028 sia per la parte normativa che per quella economica.

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2026-31 dicembre 2028 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale; le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese

stabilito dalla contrattazione stessa.

	2027	2028
Importo complessivo su livello 5 (17€ per 12 mensilità)	€ 204	€ 204

Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

Le Parti convengono altresì quanto segue, ferme rimanendo le procedure di rinnovo del CCNL, che prevedono la disdetta del contratto e la presentazione delle piattaforme almeno sei mesi prima della scadenza del CCNL:

- decorsi tre mesi dalla scadenza del CCNL, senza che sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo, le aziende erogheranno un importo pari al 30% del tasso di inflazione IPCA noto al momento dell'erogazione;
- decorsi sei mesi, l'importo di cui al precedente punto sarà pari al 50% del tasso di inflazione IPCA noto al momento dell'erogazione.

Gli importi erogati a tale titolo saranno assorbiti in occasione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si attiveranno tempestivamente al fine di depositare il presente accordo al CNEL, in quanto rinnovo del CCNL classificato ID11.

Le Parti altresì si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per l'aggiornamento delle tabelle pubblicate da ultimo con Decreto n. 62/2020, ai sensi dell'articolo 41, comma 13, del d. lgs. N. 36/2023.

Le Parti scioglieranno la riserva entro il 15 gennaio 2026.

