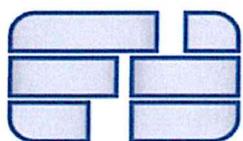




CCNL
PER I DISTRIBUTORI
E NOLEGGIATORI
DI BENI STRUMENTALI



FEDERDAT

CONFEDERAZIONE
GENERALE EUROPEA
DATORIALE

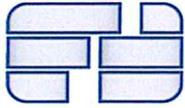


e con



CCNL per i Distributori e Noleggiatori di Beni Strumentali

In data 04 dicembre 2024 ha avuto luogo l'incontro tra:



FEDERDAT
CONFEDERAZIONE
GENERALE EUROPEA
DATORIALE

la Confederazione Generale Europea datoriale,
in sigla FEDERDAT, rappresentata
dal Presidente Nazionale Luigi d'Oriano



UNSIIC
UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

La Unione nazionale sindacale imprenditori e
coltivatori, in sigla UNSIC, rappresentata da
Salvatore Mamone giusta delega del Presidente
Nazionale Domenico Mamone



UNSIICOOP
ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACALE ITALIANA DELLE COOPERATIVE

La Associazione nazionale sindacale italiana
delle cooperative, in sigla UNSICOOP,
rappresentata dal Presidente Nazionale
Carlo Parrinello



ASSOCIAZIONE EUROPEA PREVENZIONE

L'Associazione europea per la prevenzione, in
sigla Assoprevenzione o più brevemente AEP,
rappresentata dal Presidente nazionale
Vincenzo Fuccillo



ASP

Associazione Sicurezza Prevenzione

La Associazione Sicurezza Prevenzione,
in sigla ASP, rappresentata dal Presidente Nazionale
Dimitri Franco Barberis



La Confederazione Italiana di Unione delle
Professioni intellettuali in sigla CIU rappresentata dal
Presidente Nazionale Gabriella Ancora





La Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori, in sigla CONSIL, rappresentata dal Segretario generale Gennaro Noto



La Confederazione Italiana Nazionale Autonoma Lavoratori, in sigla CONF.I.A.L., rappresentata dal Segretario generale Benedetto Di Iacovo



La Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi in sigla FLAITS rappresentata dal Segretario generale Andrea Orlando

E con



La Associazione Distributori e Noleggiatori di Beni Strumentali in sigla Assodimi rappresentata dal Presidente Nazionale Mauro Brunetti

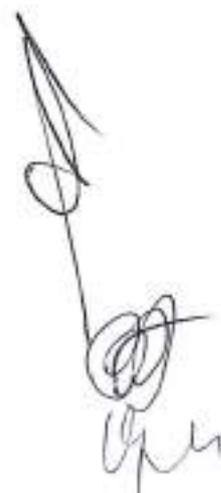
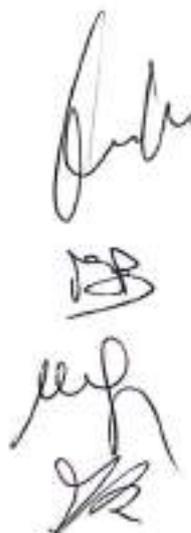
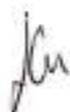
il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Distributori e/o Noleggiatori di Beni Strumentali.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

TESTO INTEGRALE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Distributori e/o Noleggiatori di Beni Strumentali.

TESTO UNICO



[A large, faint, diagonal line is drawn across the page, possibly indicating a signature or a mark.]

[Handwritten signature]

[A vertical column of handwritten signatures]

SOMMARIO

RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	13
UN'ALTERNATIVA DI SISTEMA, PER UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE	13
PRINCIPI CONTRATTUALI	15
RETRIBUZIONI	15
CCNL EUROPEO	15
COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA	15
SUSSIDIARIETÀ	15
SCELTE RETRIBUTIVE E NORMATIVE E PREMI DI RISULTATO	16
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI D'IMPRESA	16
WELFARE CONTRATTUALE E AZIENDALE	16
PROGRESSIVITÀ	17
REFERENDUM AZIENDALE	17
PARITÀ DI GENERE	17
ERMENEUTICA CONTRATTUALE	17
CONCLUSIONI	17
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	18
1. Ambito di applicazione	18
2. Diritti individuali	18
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE	19
TITOLO I: CONTRATTAZIONE	19
3. Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale	19
4. Lavoratori provenienti da altri CCNL	19
5. Procedure per il rinnovo	19
6. Contrattazione di secondo livello	20
7. Livello territoriale: materie	20
8. Livello aziendale: materie	20
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	21
9. Livello nazionale	21
10. Livello territoriale	21
11. Livello aziendale	21
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI	22
12. RSU	22
13. Permessi	22
14. Diritto di affissione	22
15. Assemblea	23
16. Referendum	23
17. Delegato aziendale	23
18. Trattenuta contributi sindacali	23

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI	23
Premessa	23
19. Ente bilaterale nazionale	23
20. Funzioni e finalità	24
21. Enti bilaterali territoriali	24
22. Finanziamento Enti Bilaterali	25
23. Strumenti nazionali	25
24. Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	26
25. Commissione paritetica per le Pari Opportunità	26
26. Osservatorio Nazionale	27
27. Commissione Paritetica Nazionale	28
28. Commissione Paritetica Nazionale: procedure	28
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	29
29. RLS	29
30. RLST	30
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE	31
31. Commissioni di conciliazione	31
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	33
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO	33
CAPO I: APPRENDISTATO	33
32. Contratto di apprendistato	33
33. Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)	33
34. Periodo di prova	34
35. Obblighi del datore di lavoro	34
36. Doveri dell'apprendista	34
37. Trattamento normativo	34
39. Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	34
40. Precedenti periodi di apprendistato	35
41. Assunzione nuovi apprendisti	35
42. Sfera di applicazione	35
43. Durata dell'apprendistato	35
44. Formazione/apprendistato professionalizzante	35
45. Ore di Formazione	36
46. Tutor	36
47. Piano formativo individuale	36
48. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	36
49. Norme generali	36
50. Durata	37
51. Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna	37
52. Periodo di prova	37
53. Inquadramento e retribuzione	38
54. Ferie	38
55. Recesso	38

56. Apprendistato di alta formazione e di ricerca	39
57. Durata	40
58. PFI e Formazione	40
59. Periodo di prova	40
60. Inquadramento e retribuzione	40
61. Recesso	40
CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE	
A TEMPO DETERMINATO	
62. Contratto a tempo determinato	41
63. Limiti di durata	41
64. Diritto di precedenza	41
65. Somministrazione	42
CAPO III: PART-TIME	
Premessa	42
66. Rapporto a tempo parziale	42
67. Disciplina del rapporto a tempo parziale	42
68. Lavoro supplementare: normativa	42
69. Variazione in distribuzione e variazione in aumento	43
CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE	
70. Lavoro intermittente	44
71. Divieti	44
72. Rinvio alla legge	44
CAPO V: LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO	
73. Lavoratori di primo ingresso	44
74. Condizioni d'ingresso	45
CAPO VI: TELELAVORO e LAVORO AGILE	
75. Lavoro agile e lavoro a distanza	46
76. Definizione di Lavoro Agile	46
77. Diritti collettivi	47
78. Controlli a distanza	48
79. Diritti sindacali	48
80. Organizzazione della struttura lavorativa	49
81. Diligenza e riservatezza	49
82. Formazione	49
83. Diritti di informazione	49
84. Postazioni di lavoro	49
85. Strumenti di lavoro	50
86. Verifica dell'attività lavorativa	50
87. Interruzioni tecniche	50
88. Misure di protezione e prevenzione	51
89. Lavoro a distanza (Telelavoro)	51
90. Controlli a distanza nel telelavoro	52

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE	53
91. Fondo di assistenza sanitaria integrativa	53
92. Fondo di previdenza complementare	54
94. Formazione continua	54
94. Welfare aziendale sperimentale	54
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	55
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	55
CAPO II: ASSUNZIONE	63
95. Assunzione	63
96. Politiche di integrazione socio-lavorativa	63
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA	63
97. Mansioni del lavoratore	63
98. Mansioni promiscue	64
CAPO IV: PERIODO DI PROVA	64
99. Periodo di prova	64
TITOLO IV: QUADRI – livello A1	65
100. Polizza	65
101. Trasferimenti	65
102. Indennità di funzione	65
103. Formazione e aggiornamento	65
104. Investimenti formativi	65
TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	66
CAPO I: ORARIO DI LAVORO	66
105. Orario normale settimanale	66
106. Flessibilità dell'orario	66
107. Banca delle ore	66
108. Lavori discontinui	67
109. Reperibilità	67
CAPO II: LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO	69
110. Norme generali lavoro straordinario	69
111. Maggiorazione lavoro straordinario	69
112. Lavoro ordinario notturno	69
113. Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno	69
CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI	70
114. Riposo settimanale	70
115. Festività	70
116. Festività nazionali	70
117. Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge	70
118. Permessi retribuiti (Par ed ex-festività)	70

CAPO IV: FERIE	71
119. Ferie	71
120. Determinazione periodo di ferie .	71
121. Retribuzione ferie	71
CAPO V: CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, ASPETTATIVE	72
122. Congedi retribuiti	72
123. Congedo matrimoniale	72
124. Diritto allo studio	72
125. Congedi per formazione	73
126. Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva	73
CAPO VI: MISSIONI E TRASFERIMENTI	74
127. Trasferta	74
128. Trattamento per il tempo di viaggio	75
129. Trasferimenti	75
CAPO VII: MALATTIE E INFORTUNI	76
130. Periodo di comporto	76
131. Trattamento economico di malattia	76
132. Trattamento per malattia di breve durata – premio	76
133. Trattamento economico di infortunio	76
134. Quota giornaliera per malattia e infortunio	77
135. Festività	77
136. Aspettativa non retribuita per malattia	77
137. Aspettativa non retribuita per infortunio	77
138. Rinvio alle leggi	78
CAPO VIII: MATERNITA' E PATERNITA'	78
139. Congedo di maternità e di paternità	78
140. Congedo parentale	78
CAPO IX: SOSPENSIONE DEL LAVORO	78
141. Sospensione	78
CAPO X: ANZIANITÀ DI SERVIZIO	79
142. Decorrenza anzianità di servizio	79
143. Computo anzianità frazione annua	79
CAPO XI: SCATTI DI ANZIANITÀ	79
144. Scatti di anzianità	79
CAPO XII: TRATTAMENTO ECONOMICO	80
145. Normale retribuzione	80
146. Retribuzione di fatto	80
147. Indennità di vacanza contrattuale	80
148. Retribuzione mensile	80

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature, the initials 'DB', and several other scribbles.

149. Quota giornaliera	80
150. Quota oraria	80
151. Paga base nazionale conglobata	80
152. Tabella retributiva	81
CAPO XIII: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	81
153. tredicesima mensilità	81
CAPO XIV: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	81
154. Divise e attrezzi	81
CAPO XV: DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI	81
155. Obblighi del prestatore di lavoro	81
156. Divieti	82
157. Giustificazione delle assenze	82
158. Rispetto dell'orario di lavoro	82
159. Comunicazione mutamento di domicilio	82
160. Provvedimenti disciplinari	82
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	84
CAPO I: DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI	84
161. Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.	84
CAPO II: PREAVVISO	84
162. Termini di preavviso	84
CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	85
163. Trattamento di fine rapporto	85
ALLEGATO 1	87

Handwritten signatures and initials in black ink, scattered in the bottom right area of the page.

RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri contratti, riservandosi azione di salvaguardia.

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

UN'ALTERNATIVA DI SISTEMA, PER UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

La premessa di un'alternativa di sistema per un contratto collettivo nazionale di lavoro è quella di rispondere alle esigenze mutevoli del settore e dei lavoratori, creando un quadro contrattuale più flessibile e adattabile alle dinamiche del mercato e alle aspirazioni dei dipendenti.

In particolare, nel settore dei distributori e/o noleggiatori di beni strumentali, è fondamentale considerare le sfide e le opportunità legate alla natura stessa delle attività svolte. Queste includono la necessità di operare in un ambiente caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici, cicli di mercato volatili e richieste sempre più personalizzate da parte dei clienti.

L'obiettivo principale delle parti stipulanti il presente CCNL è quindi quello di promuovere un ambiente di lavoro che sia sia produttivo ed efficiente, sia rispettoso delle esigenze e dei diritti dei lavoratori. Ciò implica una revisione delle tradizionali pratiche contrattuali per adottare approcci più innovativi e orientati al futuro.

Tra le considerazioni principali di questa premessa per un'alternativa di sistema per il CCNL dei distributori e/o noleggiatori di beni strumentali, ci sono:

Agilità: Il contratto è sufficientemente flessibile da adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle nuove tecnologie, consentendo alle aziende di rimanere competitive e ai lavoratori di mantenere un alto livello di occupabilità.

Equità: È fondamentale che il contratto assicuri un trattamento equo e paritario per tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda.

Sviluppo Professionale: Il contratto include disposizioni per favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti attraverso programmi di formazione continua e opportunità di crescita professionale.

Salute e Sicurezza: Sono garantite condizioni di lavoro sicure e salutarie per tutti i dipendenti, con un'attenzione particolare alla prevenzione degli infortuni e alla gestione dello stress sul posto di lavoro.

Conciliazione Vita-Lavoro: Il contratto promuove politiche e pratiche che consentono ai dipendenti di conciliare al meglio i loro impegni lavorativi con quelli personali e familiari, favorendo un equilibrio sano tra vita e lavoro.

Partecipazione dei Lavoratori: È importante coinvolgere attivamente i lavoratori nelle decisioni che li riguardano, garantendo loro una voce nelle questioni che influenzano il loro lavoro e il loro benessere.

Questi elementi non sono solo una premessa di un'alternativa di sistema per il contratto CCNL per i distributori e/o noleggiatori di beni strumentali, ma sono tutti presenti e contribuiscono a creare un quadro contrattuale più dinamico e adatto alle esigenze del settore e dei suoi lavoratori.

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or cursive.

PRINCIPI CONTRATTUALI

RETRIBUZIONI

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile cogestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- Un sistema premiale per obiettivi
- Lo sviluppo del Welfare aziendale
- Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

CCNL EUROPEO

L'Europa con il Quadro Europeo delle Qualifiche ("E.Q.F."), ha fatto una proposta coerente con i principi che informano l'Unione, e le Parti sottoscrittrici di questo CCNL hanno sviluppato i contenuti professionali e i parametri retributivi in modo conforme, nella forma e nella sostanza, all'ultima versione del sistema E.Q.F.

COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscrittrici a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (... la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

SUSSIDIARIETA'

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a. prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;

- b. privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del Welfare aziendale. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c. riconoscere la possibilità di introdurre un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli Indici Regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto, a parità di retribuzione nominale;
- d. affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

SCELTE RETRIBUTIVE E NORMATIVE E PREMI DI RISULTATO

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscrittrici di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendali critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

PARTECIPAZIONE AGLI UTILI D'IMPRESA

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

WELFARE CONTRATTUALE E AZIENDALE

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il Welfare Aziendale, estensione dell'obbligatorio Welfare Contrattuale, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale. Si rinvia al titolo II del CCNL.

PROGRESSIVITÀ

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale. Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

REFERENDUM AZIENDALE

Il Referendum Aziendale, assicura la verifica degli Accordi di Secondo Livello discussi e sottoscritti dalla RSA/RST e dal Datore, con esercizio di responsabile democrazia sindacale diretta. Anche in attuazione dell'art. 21 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), il Referendum è regolato dal titolo III del presente CCNL.

PARITÀ DI GENERE

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniqualvolta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

ERMENEUTICA CONTRATTUALE

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.

CONCLUSIONI

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del Welfare aziendale. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con Organizzazioni sindacali e Associazioni Datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, purché esse operino in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di **sussidiarietà, partecipazione, regionalismo, solidarietà e flessibilità**, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta**, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, **il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole** necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, **integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello**.

Le Parti promuovono la Contrattazione di Secondo livello e pertanto mettono a disposizione i propri delegati sul territorio per garantire massima assistenza nell'attuazione della contrattazione decentrata e l'individuazione dei contenuti della stessa.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro alle dipendenze delle aziende del mondo della distribuzione e/o del noleggio di macchine, beni e attrezzature strumentali.

2. Diritti individuali

Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente CCNL si adoperano affinché:

- la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

3. Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01/01/2025 ed avrà durata triennale. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

4. Lavoratori provenienti da altri CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL, dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a favore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

5. Procedure per il rinnovo

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

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale). La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

6. Contrattazione di secondo livello

Le Parti nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattano alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL e auspicano lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

I criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto sono:

- diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
- alternative rispetto alla contrattazione aziendale;
- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

- l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

7. Livello territoriale: materie

Potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- articolazione e procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- flessibilità dell'orario;
- lavoro domenicale e festivo.

8. Livello aziendale: materie

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di dieci dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- articolazione e procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- flessibilità dell'orario;
- lavoro domenicale e festivo.
- part time;
- contratti a termine;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa
- altre materie espressamente demandate dalla contrattazione collettiva e dalla normativa in materia.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**9. Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

10. Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

11. Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI**12. RSU**

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

13. Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda. Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

14. Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

15. Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 10 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

16. Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

17. Delegato aziendale

Nelle aziende che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

18. Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI**Premessa**

La bilateralità si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

19. Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo

strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

20. Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- costituzione della banca dati delle RSU;
- costituzione della banca dati delle RLS;
- interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- Costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- Gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- Attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

21. Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;

- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dei commi da 720 a 726 della L.234 del 2021,
- svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

22. Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su paga nazionale conglobata.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

23. Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- l'Osservatorio Nazionale;
- la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

24. Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria. In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale. Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

25. Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
5. predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 198/2006 ed ai Fondi comunitari preposti;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
10. raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessatoo;
11. in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso

immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di legge

12. L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dicui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
13. La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).
14. La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.
15. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

26. Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e. svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato e apprendistato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are some initials and a signature. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Lup' and another that is more stylized. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

27. Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;
- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali dichiarazioni e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

28. Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia. Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe



l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

29. RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

30. RLST

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) di cui all'articolo 47 comma 3 D.Lgs. n. 81/2008 esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art.47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008. L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 D.Lgs. n. 81/2008. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro. Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**31. Commissioni di conciliazione**

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'Ispettorato territoriale di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'ITL competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

32. Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

L'apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante;
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Viene specificato che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

33. Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al presente CCNL. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

34. Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso

35. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano 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 formale, interna o esterna alle singole aziende;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

36. Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 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 formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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.

37. Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per il quale egli è stato assunto.

38. Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o indirettamente) non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

39. Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione.

ne e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione. La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

DURATA COMPLESSIVA	PRIMO PERIODO	SECONDO PERIODO	TERZO PERIODO
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3, B1, B2 categoria;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D2, C1, C2 categoria;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B3 categoria.

40. Precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

41. Assunzione nuovi apprendisti

Il d.lgs. 81/2015 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti derivanti dal vincolo di stabilizzazione sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

42. Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli da D2 a B3.

43. Durata dell'apprendistato

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

44. Formazione/apprendistato professionalizzante

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attivi-

tà lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/ professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

45. Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

46. Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

47. Piano formativo individuale

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente C.C.N.L., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

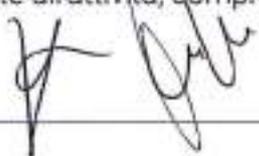
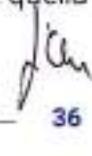
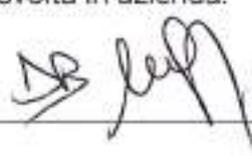
Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

48. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

49. Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni. In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.


53. Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, sarà attribuita convenzionalmente la categoria c3 del sistema di inquadramento del C.C.N.L.. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di I.e.F.P. nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

54. Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di P.A.R..

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro. Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

55. Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, se-

Per quanto non è contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

50. Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d. due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226;
- e. un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f. un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

51. Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. Il piano formativo individuale stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato. I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

52. Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

condo quanto previsto al paragrafo "Durata", le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal C.C.N.L. per tale contratto saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente paragrafo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

56. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. **7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1.2008**, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

57. Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, comma 4 e 5, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

58. PFI e Formazione

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12.10.2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

59. Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

60. Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

- a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.
- b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

61. Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesi-

mo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

62. Contratto a tempo determinato

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% per datore di lavoro 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 eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

63. Limiti di durata

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, a), al contratto a tempo determinato potrà essere inoltre apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, per le seguenti specifiche condizioni:

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari sperimentali;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità.

64. Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successive alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

65. Somministrazione

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

CAPO III: PART-TIME**Premessa**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

66. Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
3. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
4. puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

67. Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a. volontarietà di entrambi le parti;
- b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

68. Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite con una maggiorazione del 10% rispetto alla paga base oraria entro il 50% delle ore concordate settimanali, del 20% se oltre il 50%.

69. Variazione in distribuzione e variazione in aumento

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole di variazione in distribuzione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'10 % da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 25% delle ore di lavoro annue concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole di variazione in aumento che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole di variazione su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole di variazione le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di tali clausole non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole di variazione.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole di variazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with an arrow pointing to the right, and several other signatures and initials on the right side.

CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE**70. Lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

71. Divieti

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

72. Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

CAPO V: LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO**73. Lavoratori di primo ingresso**

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato, ma privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d'assunzione con "condizioni d'ingresso" che prevedano l'iniziale inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti dovuto per le mansioni richieste.

Tale Contratto potrà prevedere due durate:

una breve, attivabile senza particolari procedure, fatta salva la sua previsione nella lettera di assunzione;

una lunga, sempre da prevedere nel Contratto di assunzione, ma subordinata alla validazione del Percorso Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, entro 30 (TRENTA) giorni dall'inizio del lavoro. In caso di mancata approvazione, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 30° giorno di lavoro, il lavoratore dovrà essere inquadrato nel livello superiore contrattualmente previsto.

74. Condizioni d'ingresso

Si tratta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni effettivamente svolte deve essere conforme alla seguente tabella:

LIVELLO INIZIALE	LIVELLO D'APPRODO	BREVE DURATA	LUNGA DURATA
D1	D2	12 MESI	36 MESI
D2	C1	12 MESI	34 MESI
C1	C2	12 MESI	32 MESI
C2	C3	10 MESI	28 MESI
C3	B1	8 MESI	26 MESI
B1	B2	6 MESI	18 MESI
B2	B3	4 MESI	12 MESI

Durante le Condizioni d'ingresso, il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento iniziale.

Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. In caso di Condizioni d'ingresso di breve durata, nel contratto di assunzione dovrà essere riportato il livello iniziale e quello d'approdo e la durata della progressione di carriera. In assenza, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "d'approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

In caso di Condizioni d'ingresso di lunga durata, come detto in Premessa, la conferma di liceità è subordinata alla validazione, entro 30 (TRENTA) giorni dall'inizio del lavoro, del Percorso Formativo da parte dell'Ente Bilaterale. In caso di mancata richiesta di validazione del Percorso Formativo o di sua mancata approvazione, il lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 30° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale, senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Nel Percorso Formativo si dovranno indicare le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi e i contenuti della formazione nel lavoro e delle verifiche, compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie. Il Percorso Formativo da esaminare dovrà essere accompagnato da una dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'assunzione.

La formazione riguarderà la conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; la conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e del ruolo del lavoratore nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto, formazione in materia di sicurezza.

Il percorso formativo avrà la seguente durata

- 80 ORE FINO A 12 MESI
- 120 ORE FINO A 24 MESI
- 160 ORE FINO A 36 MESI

Tale contratto si applica alle seguenti fattispecie:

- lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
- lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

CAPO VI: TELELAVORO e LAVORO AGILE

75. Lavoro agile e lavoro a distanza

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

76. Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni. I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa. Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

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

- a. volontarietà delle parti;
- b. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- d. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- e. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- f. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- g. assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- h. inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- i. inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro. Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.
- j. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
- k. il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.
- l. In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

77. Diritti collettivi

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

sentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

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

Retribuzione

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

Particolari indennità

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

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

78. Controlli a distanza

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

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

79. Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire

ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

80. Organizzazione della struttura lavorativa

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

81. Diligenza e riservatezza

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

82. Formazione

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

83. Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

84. Postazioni di lavoro

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:
a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.; b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

85. Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

86. Verifica dell'attività lavorativa

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

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

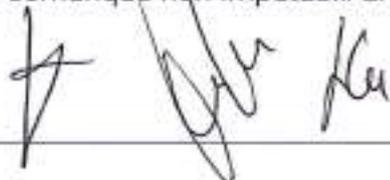
Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento similare comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausadisconnessione e da altre cause impellenti che possono accadere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

87. Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di




lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

88. Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

89. Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza". Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:



- a. Durata;
- b. Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c. Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d. Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e. Orario di lavoro
- f. Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g. Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h. Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

90. Controlli a distanza nel telelavoro

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

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE**91. Fondo di assistenza sanitaria integrativa**

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5. Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

- a. a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.cesarepozzo.org;
- b. b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

NOTA A VERBALE

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

In tale ultima ipotesi, mediante un accordo integrativo al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote.

92. Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

93. Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

94. Welfare aziendale sperimentale

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Operai, impiegati e quadri sono inquadrati in una classificazione unica articolata su nove livelli di inquadramento, suddivisi in quattro campi di responsabilità di ruolo (crescente da D ad A):

- D. Ruoli Operativi: livello D1 – livello D2;
- C. Ruoli Tecnico Specifici: livello C1 – livello C2 – livello C3;
- B. Ruoli Specialistici e Gestionali: livello B1 – livello B2 – livello B3;
- A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: livello A1.

Livello D1

Appartengono a questo livello: i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito, che seguono istruzioni di lavoro definite.

Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

A titolo esemplificativo:

D1	Addetto a mansioni di segreteria o che svolge semplici lavori d'ufficio/centralista	svolge compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, fattorinaggio, posta interna, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fiscali. Dopo 18 mesi acquisisce il livello D2.
D1	Aiuto Manutentore/aiuto tecnico su officina mobile/aiuto montatore di attrezzature	esegue con progressivo sviluppo compiti elementari ed accessori in ambito manutentivo anche con occasionale collaborazione. Dopo 18 mesi acquisisce il livello D2.
D1	Addetti a semplici compiti di presidio (Custodi, guardiani, portieri)	
D1	Fattorino	

Livello D2

Appartengono a questo livello i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti anche digitali, preimpostati. In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera.

Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

A titolo esemplificativo:

D2	addetto all'ufficio contabilità/amministrazione /segreteria	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area contabile in interazione con il team. autonomia limitata su compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, posta interna ed esterna, fattorinaggio, gestione bacheche, sale riunioni e formazioni, archiviazione fisica in interazione con il team risorse umane
D2	Manutentore/tecnico su officina mobile/montatore di attrezzature	svolge compiti manutentivi ordinari su un limitato gruppo omogeneo di attrezzature con limitata autonomia nell'ambito del team manutentivo
D2	Addetto commerciale junior	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area commerciale in interazione con il team

Livello C1

Appartengono a questo livello i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo. In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti.

Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.

A titolo esemplificativo:

C1	addetto all'ufficio contabilità/amministrazione	Può svolgere ruoli di collegamento/ affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica
C1	Addetto amministrazione del personale	svolge, in base alle istruzioni e procedure aziendali, le attività semplici operative di amministrazione presenze e gestione personale
	Addetto commerciale junior	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area commerciale in interazione con il team
C1	Manutentore/tecnico su officina mobile	svolge compiti manutentivi come per il D2 con riconosciuta autonomia. Può svolgere ruoli di collegamento/ affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica nel team
C1	Addetto servizi commerciali	può svolgere ruoli di collegamento/ affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"
C1	Operatore noleggio	Prepara e le consegna al cliente l'attrezzatura, fornisce la documentazione obbligatoria per legge.
C1	Trasportatore/autista	Gestisce il trasporto, la consegna e il ritiro delle attrezzature dalla sede dell'azienda a quella indicata dal cliente.

Livello C2

Appartengono a questo livello i lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.

Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale dei dati e con utilizzo elementare di terminologia straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale, capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie, coordinando operativamente i gruppi di lavoro.

A titolo esemplificativo:

C2	Addetto contabilità clienti o fornitori	Svolge con normale autonomia le attività di amministrazione ciclo attivo (passivo) in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti contabilità clienti
C2	Manutentore/tecnico su officina fissa o mobile	Oltre a quanto previsto dal C1, guida per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni
C2	Addetto amministrazione del personale	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, le attività operative di amministrazione presenze e retribuzione e in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione
C2	Addetto Customer Care/ Servizio clienti ricevimento ordini/ Front Office	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, i processi di presa ordini manuali o automatizzati in interfaccia con i clienti, verificando la coerenza dei dati di prodotto, tempistiche, prezzario e scontistica, volumi e destinazioni
C2	Operatore noleggio	Prepara e le consegna al cliente l'attrezzatura, fornisce la documentazione obbligatoria per legge. Si occupa anche della formazione del cliente per l'uso delle attrezzature
C2	Trasportatore/autista	Gestisce il trasporto, la consegna e il ritiro delle attrezzature dalla sede dell'azienda a quella indicata dal cliente. E' formato per gestire anche le fasi di carico e scarico ed istruire il cliente all'uso delle attrezzature
C2	Operatore di attrezzature	Manovra le attrezzature e svolge la lavorazione presso il cliente nel contesto del noleggio a caldo
C2	Montatore di attrezzature	Fornisce il servizio di montaggio/smontaggio, nel caso in cui si renda necessario in base alla tipologia di attrezzature come ad esempio ponteggi o strutture per eventi, e messa in servizio delle attrezzature stesse
C2	Tecnico di assistenza automazione d'ufficio	seguendo procedure standard, svolge con normale autonomia di adattamento, interventi tecnici ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza hardware e software su esigenze specifiche, anomalie e di addestramento di base
C2	Addetto servizi di qualità	Svolge con riconosciuta autonomia compiti di ordine ed ausiliari dell'area qualità in interazione con il team

Livello C3

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.

Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa in base alle definizioni organizzative, guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti

nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.

In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso.

Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni.

Guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

A titolo esemplificativo:

C3	Resp. contabilità generale	svolge con autonomia di iniziativa le attività di amministrazione ciclo/perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa gruppi articolati di addetti contabili
C3	Manutentore/tecnico su officina mobile/montatore di attrezzature	Guida con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa attività o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive
C3	LOGISTISCO amministrazione del personale di piccola unità/area	disimpegna con autonomia di iniziativa, nell'ambito dei processi e dei sistemi informatizzati aziendali, le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione, assunzione/ cessazione e costo del lavoro
C3	Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione	Cura la funzionalità di sistemi informatici complessi di designazione, calcolo e testing svolgendo con autonomia di iniziativa tecnica e definizione delle priorità operative attività non ricorrenti di installazione, aggiornamento
C3	Specialista Customer Service/ Servizio clienti	assiste i clienti, con autonomia di iniziativa e guidando un gruppo articolato di addetti Servizio Cliente, per la soddisfazione dei fabbisogni in base agli accordi commerciali generali e nell'ambito delle previsioni e dei processi aziendali, definendo priorità e disponendo le opportune iniziative di adattamento nella presa ordini
C3	Addetto servizi di qualità	applica con normale autonomia le istruzioni qualità per il controllo ed il benessere di materiali, componenti, semilavorati e prodotti nel perimetro di competenza ed interfacciando sulla base delle procedure aziendali i colleghi di produzione, logistica e gli enti tecnici, in funzione del contesto organizzativo, guidando un team di addetti qualità per il perimetro di assegnazione
C3	Operatore di attrezzature: gruista	Gestisce il trasporto e manovra il mezzo presso il cliente nel contesto del noleggio a caldo.

Livello B1

Appartengono a questo livello i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

In base alle definizioni organizzative, guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.

Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo dei collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

A titolo esemplificativo:

B1	Specialista contabilità generale	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa svolge le attività e gli adempimenti di un perimetro contabile, in funzione del contesto organizzativo guidando gruppi articolati di addetti contabili
B1	Capo Manutentore - Capo tecnico di officina	Responsabilità di una unità di manutenzione articolata su diverse discipline manutentive assicurando le decisioni operative per un intero reparto anche con elementi di valutazione economica nel rispetto delle procedure e delle risorse assegnate
B1	Specialista amministrazione e personale	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa effettua la contabilizzazione, l'analisi e la preventivazione del costo del lavoro
B1	Specialista commerciale	Con ampia autonomia fornisce assistenza tecnica ai clienti nella fase di presentazione prodotti e servizi, di applicazione agli specifici fabbisogni cliente, nell'interpretazione e nella redazione di capitolati di fornitura e nella formulazione di valutazioni economiche
B1	Capo Conduttore mezzi di trasporto / gruisti	Gestisce il trasporto e manovra il mezzo presso il cliente nel contesto del noleggio a caldo. Ha maturato esperienza pluriennale del settore e in funzione del contesto organizzativo guida gruppi articolati di addetti
B1	Addetto ufficio marketing	Si occupa dei metodi, delle tecniche e degli strumenti per la gestione strategica e operativa della vita dei prodotti e dei servizi propri di una azienda
B1	Addetto ufficio IT	Si occupa delle attività che hanno a che vedere con i sistemi informativi, compresi hardware, software e reti

Livello B2

Appartengono a questo livello i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti che esercitano responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti.

Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni e di impostare analisi e presentazioni complesse con strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.

In funzione dei contesti aziendali guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi.

Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con le altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali.

Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

A titolo esemplificativo:

B2	Responsabile contabilità generale	Con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche, svolge le attività ed assicura gli adempimenti di un perimetro contabi
B2	Responsabile manutenzione	Esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri articolati di manutenzione assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate
B2	Responsabile amministrazione del personale	gestisce con discrezionalità di decisione, nell'ambito della normativa e degli accordi rilevanti, l'applicazione dei processi, dei regolamenti aziendali e dei sistemi informatizzati aziendali, per la soddisfazione di tutte le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione anche variabile, assunzione/ cessazione e costo del lavoro, per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, coordina le risorse umane, economiche e materiali dell'ufficio
B2	Responsabile clienti	assicura, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie commerciali, gli obiettivi di fatturato, mix prodotti e redditività attraverso la relazione con i clienti assegnati per la presentazione dei prodotti/ servizi, la negoziazione delle condizioni commerciali nell'ambito degli accordi quadri
B2	Responsabile Area mezzi	Esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di cantieri articolati che coinvolgo più mezzi assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Si occupa della formazione interna degli operatori.

Livello B3

Appartengono a questo livelli i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda.

Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

A titolo esemplificativo:

B3	Responsabile servizi amministrativi	Effettua, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche avanzate e diversificate
B3	Responsabile amministrazione del personale	Assolve, nell'ambito delle previsioni aziendali e normative e gestendo le risorse assegnate, alle necessità di amministrazione paghe e contributi, gli adempimenti verso gli enti, la contabilità e pianificazione costi del personale dell'azienda
B3	Key Account Manager/ Gestore grandi clienti	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni tecnologiche e di mercato, la relazione con uno o più clienti strategici realizzando gli obiettivi di vendita per volumi, margini e soddisfazione cliente nel breve e medio periodo
B3	Responsabile di Filiale	Figura con responsabilità su una filiale o settore specifico dal punto di vista organizzativo, predisporre e studia business plan, si interfaccia con il supervisore o la direzione.
B3	Responsabile Ufficio marketing	coordina le attività di tutti coloro che operano nel settore marketing, occupandosi dei metodi, delle tecniche e degli strumenti per la gestione strategica e operativa della vita dei prodotti e dei servizi propri di una azienda.
B3	Responsabile Ufficio IT	Ha la responsabilità della pianificazione, del coordinamento e della direzione di tutte quelle attività che hanno a che vedere con i sistemi informativi, compresi hardware, software e reti.
B3	Formatore	Organizza e gestisce processi di formazione professionale iniziale, di formazione aziendale, di formazione continua, dalla progettazione alla valutazione, calibrandoli in funzione delle differenti tipologie di utenza.

Livello A1

Appartengono a questo livello i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati.

Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

A titolo esemplificativo:

A1	Responsabile amministrazione e controllo	Assicura in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, l'adeguatezza, la continuità e lo sviluppo delle attività di amministrazione e controllo di gestione per il disimpegno degli adempimenti normativi e la disponibilità e l'interpretazione delle informazioni economiche per le decisioni operative e strategiche.
A1	Responsabile manutenzione	esercita ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di una o più unità, progetti, cantieri di manutenzione anche di grandi dimensioni e complessità
A1	Resp. Relazioni industriali ed amministrazione del personale	Con ampia autonomia, nell'ambito delle strategie risorse umane ed in funzione degli obiettivi aziendali, gestisce e assicura le relazioni in azienda ad ogni livello, nonché i rapporti con le amministrazioni e le comunità, anche con limitate deleghe di poter
A1	Responsabile vendite	garantisce la conoscenza e l'interpretazione delle tendenze di mercato e dei clienti, proponendo le strategie commerciali e contribuendo alla definizione degli obiettivi e dei piani strategici, assicurando gli obiettivi specifici commerciali in contesti articolati e di incertezza attraverso la gestione delle risorse economiche, lo sviluppo dell'organizzazione commerciale interna e delle relazioni di mercato
A1	Responsabile di Filiali	Figura con responsabilità su più filiali o settori specifico dal punto di vista organizzativo. Si interfaccia direttamente con la direzione aziendale

CAPO II: ASSUNZIONE**95. Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a. la data di assunzione;
- b. l'unità produttiva di assegnazione;
- c. la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d. la durata del periodo di prova;
- e. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f. il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

96. Politiche di integrazione socio-lavorativa

Al fine di favorire la piena inclusione di tutti i lavoratori e garantire a pieno il rispetto dei principi costituzionali, il presente CCNL in un'ottica di modernizzazione delle relazioni sindacali ed industriali promuove in via sperimentale il seguente capo.

In particolare, le parti sociali intendono:

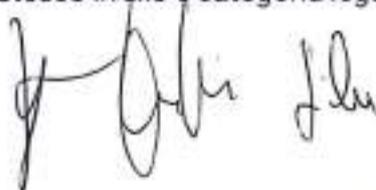
- promuovere e curare il pieno inserimento e la piena integrazione dei lavoratori stranieri, anche avviando iniziative con enti territoriali privati e pubblici;
- promuove iniziative volte a prevenire e a contrastare la discriminazione, la xenofobia e il fenomeno del razzismo;
- cura lo studio sulle emergenze sociali ed occupazionali.

A tal fine, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori stranieri e/o lavoratori appartenenti a differenti culti e credenze religiose, possono - previo accordo con le OO.SS stipulanti, e le RSA/RSU ove presenti - stipulare appositi accordi al fine di adottare regimi di flessibilità oraria anche temporanei, ovvero accordi sulla fruizione di permessi e/o ferie volti a favorire la partecipazione da parte dei dipendenti interessati a culti, cerimonie e/o particolari ricorrenze. Resta chiaro che la libertà del lavoratore va sempre temperata con il rispetto degli obblighi contrattuali, degli accordi o pratiche collettive esistenti e delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro potrà rifiutare la firma dei suddetti accordi solo in presenza di oggettive esigenze organizzative ed esigenze di servizio e mai per motivi di carattere personale e/o di differente credo.

CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA**97. Mansioni del lavoratore**

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.




98. Mansioni promiscue

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.

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.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda all'art 2103 c.c.

CAPO IV: PERIODO DI PROVA**99. Periodo di prova**

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

CATEGORIA	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
D1, D2, C1,	1 mese e 15 giorni	1 mese
C2, C3, B1, B2	3 mesi	2 mesi
B3, A1	6 mesi	3 mesi

Nell'ambito dei periodi temporali massimi sopra previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova. I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profilo professionale abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende, nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione. Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura. Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

Nel rapporto di lavoro a termine, la prova è stabilita "in misura proporzionale alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego". Nessun nuovo periodo di prova può essere contemplato in caso di rinnovo contrattuale per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Il verificarsi di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, comporta l'estensione della prova "in misura corrispondente alla durata dell'assenza".

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità. Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il rapporto di lavoro diviene definitivo e l'anzianità decorrerà dal giorno dell'assunzione. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nel contratto stesso. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, con il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito.

TITOLO IV: QUADRI – livello A1

100. Polizza

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

101. Trasferimenti

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

Il trasferimento verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

102. Indennità di funzione

L'indennità di funzione spettante ai Quadri è di € 260,76 mensili per 13 mensilità.

103. Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale saranno (come eventuali costi di viaggio e permanenza) a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

104. Investimenti formativi

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai pro-

grammi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Le parti convengono di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali anche attraverso l'Ente bilaterale EBILAV.

TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: ORARIO DI LAVORO

105. Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende è fissata in 40 ore settimanali.

106. Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

107. Banca delle ore

Nella banca ore confluiscono le ore di straordinario prestate nell'anno solare. I lavoratori che prestano lavoro straordinario devono dichiarare nel mese di competenza di volere il riposo compensativo.

In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione dello straordinario, sarà pagato lo straordinario con le relative maggiorazioni e con la retribuzione in atto al momento di effettuazione dello stesso.

I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo potranno fruirne secondo le modalità previste per il conto ore.

Per le ore di straordinario confluite nella banca ore viene corrisposta una maggiorazione pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario, da computarsi sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti secondo le modalità previste per la fruizione dei permessi annui retribuiti.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di maggiore attività.

Per la giornata di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta

108. Lavori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatto salvo quanto previsto in materia di mansioni promiscue.

1. custodi;
2. guardiani diurni o notturni;
3. portieri;
4. personale addetto alla estinzione degli incendi;
5. usciери;
6. personale addetto al carico e allo scarico;
7. personale addetto alla movimentazione di macchine da un cantiere all'altro: in particolare, coloro che si occupano esclusivamente di portare presso il cliente la gru/attrezzature, e poi attendere in loco, che il cliente finisca, per riportarla indietro

109. Reperibilità

L'indennità di reperibilità è la remunerazione riconosciuta dal datore di lavoro al o alla dipendente che presti la propria disponibilità oltre le ore lavorative.

Se la reperibilità cade in una giornata considerata festiva o di riposo da contratto, il lavoratore o la lavoratrice ha il diritto a:

- usufruire del riposo compensativo per ogni giornata effettuata
- ricevere una retribuzione maggiorata definita a livello aziendale.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

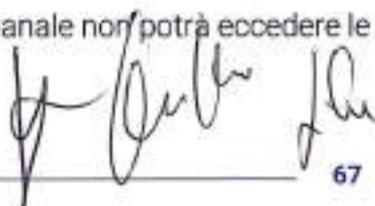
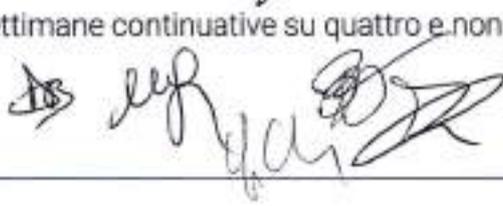
Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- oraria;
- giornaliera;
- settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non

dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	Compenso orario			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore giorno libero	24 ore festive	6 Giorni	6 Giorni con festivo	6 Giorni con festive e giorno libero
D1, D2, C1, C2	4,99	7,51	8,11	32,46	37,08	50,39
C3, B1	5,95	9,33	10,01	39,08	39,76	43,14
Superiore a B1	6,84	11,23	11,84	45,39	45,98	35,58

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore - giorno lavorato) della precedente tabella.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

CAPO II: LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO**110. Norme generali lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

111. Maggiorazione lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

112. Lavoro ordinario notturno

Si considera lavoro notturno, il lavoro prestato dalla 22 alle ore 6 del mattino.

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 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.

113. Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno

Lavoro Straordinario (dalla 41a alla 48a ora)	15%
Lavoro Straordinario (eccedente la 48a ora)	20%
Lavoro notturno	15%
Straordinario festivo	30%
Straordinario notturno	50%
Ordinario festivo	25%

CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI**114. Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

115. Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

116. Festività nazionali

- 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 2 giugno - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

- il 1° giorno dell'anno
- l'Epifania
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il 15 agosto - festa dell'Assunzione
- il 1° novembre - Ognissanti
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- il 25 dicembre - Natale
- il 26 dicembre - S. Stefano
- la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

117. Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

118. Permessi retribuiti (Par ed ex-festività)

Sono riconosciute 32 ore di permesso individuale retribuite annue, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retri-

70



bUZIONE di fatto, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma. In caso di lavoro part-time, le ore di permesso vengono ragguagliate alla percentuale oraria, di legge e di contratto.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti. Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

CAPO IV: FERIE

119. Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

120. Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

121. Retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

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

CAPO V: CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, ASPETTATIVE**122. Congedi retribuiti**

In casi speciali e giustificati, il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

123. Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto.

124. Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, 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 o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

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 da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto 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 a 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.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di 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.

125. Congedi per formazione

Per "congedo per la formazione" si intende quello 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.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente 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. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto ministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda. Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

126. Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

CAPO VI: MISSIONI E TRASFERIMENTI**127. Trasferta**

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfetariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

	Misura indennità in euro
Trasferta intera	44,12
Quota per pasto meridian o serale	11,92
Quota per pernottamento	20,28

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

- la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito. Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda. In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

- b. la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando normali mezzi di trasporto, oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;
- c. la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta.

128. Trattamento per il tempo di viaggio

Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo oltre il trattamento previsto all'articolo precedente, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a. corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b. corresponsione di un importo pari all' 85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto all'articolo precedente.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

129. Trasferimenti

Per i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, i trasferimenti a distanza superiore a 25 km. dalla sede possono essere disposti solo in via eccezionale. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

CAPO VII: MALATTIE E INFORTUNI**130 Periodo di comporta**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare.

131. Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - a. 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);
 - b. 75% per i giorni dal 4° al 20°;
 - c. 100 % per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

L'importo di cui alla lettera a sarà corrisposto solo per i primi quattro eventi, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

132. Trattamento per malattia di breve durata – premio.

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, verrà riconosciuto un contributo di € 150,00, in via sperimentale, unitamente alle retribuzioni di dicembre, a ciascun lavoratore in forza al 1° gennaio del medesimo anno, che non si sia assentato per più di quattro eventi morbosi. Il contributo annuale di cui al comma 1 sarà ridotto di € 50,00 per ogni evento morbo successivo al quarto.

Ai fini del comma 1 e comma 2 devono essere conteggiati esclusivamente gli eventi morbosi fino a tre giorni.

133. Trattamento economico di infortunio

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- a. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- b. 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- c. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dall'indennità dai punti b) e c) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

134. Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

135. Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto.

136. Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

137. Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

138. Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO VIII: MATERNITA' E PATERNITA'

139. Congedo di maternità e di paternità

La scelta di avvalersi del congedo di maternità flessibile (1+4) è della lavoratrice, purché vi sia un attestato del medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato avallato dal medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nel quale certifichino l'assenza di rischio alla salute della lavoratrice e alla corretta prosecuzione della gravidanza. Oltre ad essere un obbligo del datore di lavoro si tratta anche di un diritto indisponibile per la lavoratrice, ciò significa che in nessun caso l'astensione può essere oggetto di rinuncia, neppure a fronte di comprovata certificazione medica attestante le condizioni di buona salute della lavoratrice. Nuova la possibilità di fruire del congedo obbligatorio nei 5 mesi successivi al parto. Questa possibilità ulteriore è stata introdotta con l'ultima legge di bilancio e stabilisce che le madri lavoratrici possano fruire del congedo obbligatorio di 5 mesi a partire dalla data del parto. Anche in questo caso, come nel precedente congedo flessibile 1+4, vi deve essere una specifica autorizzazione da parte del medico del SSN avallato dal medico competente che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

E' prevista un'integrazione a carico del datore di lavoro per i 5 mesi di maternità fino a raggiungere l'intera retribuzione.

140. Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo di tre mesi fino al compimento del dodicesimo anno del figlio e ad ulteriori tre mesi in alternativa tra loro. Per la misura dell'indennità si rinvia alla normativa in vigore.

CAPO IX: SOSPENSIONE DEL LAVORO

141. Sospensione

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 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO X: ANZIANITÀ DI SERVIZIO**142. Decorrenza anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

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

143. Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

CAPO XI: SCATTI DI ANZIANITÀ**144. Scatti di anzianità**

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Livelli	Importi in vigore
D1	21,59
D2, C1	25,05
C2	26,75
C3	29,64
B1	32,43
B2	36,41
B3	40,96
A1	40,96

Il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva la anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

CAPO XII: TRATTAMENTO ECONOMICO**145. Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- Paga base nazionale conglobata;
- terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

146. Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci indicate nell'articolo precedente nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

147. Indennità di vacanza contrattuale

Ai sensi dell'art 3 del presente CCNL, laddove le parti non trovino un accordo relativamente al rinnovo della piattaforma contrattuale dopo un periodo di 6 mesi dalla scadenza, o se la piattaforma sia stata presentata successivamente alla scadenza dopo 3 mesi, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

148. Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

149. Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

150. Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- 195 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

151. Paga base nazionale conglobata

Ai 9 livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle di cui all'art. seguente.

152. Tabella retributiva

LIVELLO	GENNAIO 2025
D1	1.719,90
D2	1.907,10
C1	1.948,50
C2	1.989,50
C3	2.130,80
B1	2.284,00
B2	2.450,10
B3	2.735,50
A1	2.801,00

CAPO XIII: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI**153. Tredicesima mensilità**

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

CAPO XIV: DIVISE E ATTREZZI**154. Divise e attrezzi**

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XV: DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI**155. Obbligo del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

156. Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

157. Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione.

158 Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista.

159. Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

160. Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione; non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.



TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: RECESSO

161. Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

CAPO II: PREAVVISO

162. Termini di preavviso

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 a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Nell'ambito dei periodi temporali massimi, di seguito previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di preavviso.

ANNI DI SERVIZIO	A1, B3	B2, B1, C3, C2	C1, D2, D1
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

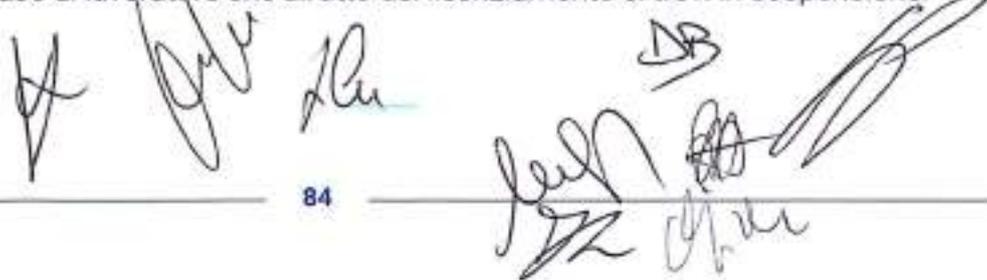
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito.

ANNI DI SERVIZIO	A1, B3	B2, B1, C3, C2	C1, D2, D1
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità

Le parti potranno concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.



CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

163. Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge. Nel calcolo del Tfr bisogna considerare la retribuzione base comprendente tutti gli elementi retributivi, cioè stipendio, aumenti periodici di anzianità, superminimi, indennità e maggiorazione turni, straordinario fisso, valori convenzionali mensa, provvigioni, premi e partecipazioni, prestazioni retributive in natura, altre somme riconosciute e corrisposte a titolo non occasionale.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, a signature 'G. L.', initials 'd. Cu', a signature 'H', and several other signatures at the bottom.

[A large diagonal line is drawn across the page, likely indicating a signature or stamp area.]

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page.]

ALLEGATO 1**Piano formativo individuale**

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____
 Sede (indirizzo) _____
 C.A.P. (Comune) _____
 Partita IVA _____ Codice Fiscale ... _____
 Telefono _____ Fax _____
 e-mail _____
 Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici
 Cognome _____ Nome ... _____
 C.F. _____
 Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno
 (nel caso di stranieri) _____
 Nato a _____ il _____
 Residenza/Domicilio _____
 Prov. _____ Via _____
 Telefono _____ Fax ... _____
 E-mail _____
 Titoli di studio posseduti ed eventuali
 percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
 Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 a) _____
 b) _____
 c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____
 Qualifica ai fini contrattuali da conseguire _____
 Durata _____
 Categoria/Livello di inquadramento iniziale ... _____
 Categoria/Livello di inquadramento finale ... _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____
 C.F. _____
 Categoria/ Livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Area tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue. Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job _____ Affiancamento _____
- Esercitazioni di gruppo _____ Testimonianze _____
- Action learning _____ Visite aziendali _____
- altro _____

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/Impresa

Apprendista

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____ Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

Impresa

Ragione sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ Fax ... _____

E-mail _____

Nominativo del tutor/Referente aziendale _____

(Area con diverse firme e iniziali scritte a mano)

Aree tematiche/Contenuti (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/ Periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	Ore _____ Periodo _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	Firma tutor Apprendista
	Ore _____ Periodo _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	Firma tutor Apprendista
	Ore _____ Periodo _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	Firma tutor Apprendista
	Ore _____ Periodo _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	Firma tutor Apprendista
	Totale		

Firma tutor aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista

Data


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a signature that looks like 'Duke'. To its right is another signature. Below these are several other signatures and initials, including 'Ru', 'SB', and a large signature at the bottom that appears to be 'Lef' followed by some illegible characters.

CCNL
PER I DISTRIBUTORI
E NOLEGGIATORI
DI BENI STRUMENTALI

