

RECAPITO TELEGRAMMI ED ESPRESSI (K711)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali

Codice contratto: K711

CCNL in vigore | 14/11/2023

Scadenza: 31 dicembre 2026

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali

[Parti Stipulanti](#)

Testo del c.c.n.l.

[Art. 1 \(Sistema di relazioni sindacali - Contrattazione di livello aziendale - Elemento di garanzia - Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime\).](#)

[Art. 2 \(Costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria - R.S.U.\).](#)

[Art. 3 \(Diritti sindacali\).](#)

[Art. 4 \(Patronati\).](#)

[Art. 5 \(Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche - Procedure di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive ai sensi dell'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990 e successive modifiche\).](#)

[Art. 6 \(Assunzione\).](#)

[Art. 7 \(Periodo di prova\).](#)

[Art. 8 \(Contratto di lavoro a tempo parziale\).](#)

[Art. 9 \(Contratti di inserimento\).](#)

[Art. 10 \(Apprendistato professionalizzante\).](#)

[Art. 11 \(Somministrazione di lavoro a tempo determinato\).](#)

[Art. 12 \(Contratti di inserimento e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Percentuali di utilizzo\).](#)

[Art. 13 \(Classificazione del personale\).](#)

[Art. 14 \(Cumulo di mansioni e passaggio di livello\).](#)

[Art. 15 \(Mansioni promiscue\).](#)

[Art. 16 \(Orario di lavoro\).](#)

[Art. 17 \(Orario di lavoro in regime di flessibilità\).](#)

[Art. 18 \(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo\)](#)

[Art. 19 \(Lavoro notturno\)](#)

[Art. 20 \(Riposo settimanale - Domenicale o periodico\)](#)

[Art. 21 \(Giorni festivi\)](#)

[Art. 22 \(Ferie\)](#)

[Art. 23 \(Permessi per motivi privati\)](#)

[Art. 24 \(Lavoratori studenti\)](#)

[Art. 25 \(Tutela delle persone tossicodipendenti\)](#)

[Art. 26 \(Tutela dei portatori di handicap\)](#)

[Art. 27 \(Congedo parentale - Accredito figurativo\)](#)

[Art. 28 \(Volontariato\)](#)

[Art. 29 \(Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro\)](#)

[Art. 30 \(Molestie sessuali\)](#)

[Art. 31 \(Congedo matrimoniale\)](#)

[Art. 32 \(Servizio militare\)](#)

[Art. 33 \(Assenze\)](#)

[Art. 34 \(Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda\)](#)

[Art. 35 \(Cure termali\)](#)

[Art. 36 \(Trattamento di gravidanza e puerperio\)](#)

[Art. 37 \(Retribuzione base e retribuzione globale - Corresponsione\)](#)

[Art. 38 \(Determinazione della paga oraria e giornaliera\)](#)

[Art. 39 \(Detrazioni per assenze non retribuite\)](#)

[Art. 40 \(Tredicesima mensilità\)](#)

[Art. 41 \(Quattordicesima mensilità\)](#)

[Art. 42 \(Scatti di anzianità\)](#)

[Art. 43 \(Indennità varie\)](#)

[Art. 44 \(Trattamento di fine rapporto\)](#)

[Art. 45 \(Indennità in caso di morte\)](#)

[Art. 46 \(Trattamento di malattia ed infortunio\)](#)

[Art. 47 \(Rimborso spese\)](#)

[Art. 48 \(Trasferimenti\)](#)

[Art. 49 \(Alloggio al personale\)](#)

[Art. 50 \(Ritiro patente\)](#)

[Art. 51 \(Indumenti di lavoro\)](#)

[Art. 52 \(Salute e sicurezza sul lavoro\)](#)

[Art. 53 \(Norme disciplinari\)](#)

[Art. 54 \(Previdenza complementare\)](#)

[Art. 55 \(Interruzioni e sospensioni del lavoro - Recupero ore di lavoro perdute\)](#)

[Art. 56 \(Telelavoro\)](#)

[Art. 57 \(Ritenute per quote associative ed assicurative\)](#)

[Art. 58 \(Preavviso di licenziamento e di dimissioni\)](#)

[Art. 59 \(Disposizioni generali e speciali sul rapporto di lavoro\)](#)

[Art. 60 \(Inscindibilità delle disposizioni del contratto\)](#)

[Art. 61 \(Decorrenza e durata\)](#)

[Aumenti economici accordo 8 febbraio 2011](#)

ALLEGATI

[Allegato 1](#)

[Allegato 2](#)

[Allegato 3](#)

[Allegato 4](#)

[Allegato 5](#)

[Allegato 6](#)

[Allegato 7](#)

[Allegato 8](#)

[Allegato 9](#)

[Allegato 10](#)

[Allegato 11](#)

[Allegato 12](#)

[Allegato 13](#)

[Allegato 14](#)

[Allegato 15](#)

[Allegato 16](#)

Parti Stipulanti

8 febbraio 2011*

Decorrenza: 1° gennaio 2010 Scadenza: 31 dicembre 2012

rinnovato

2 APRILE 2015 1

(Decorrenza: 1° gennaio 2013 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

rinnovato

14 NOVEMBRE 2023

(Scadenza: 31 dicembre 2026)

FISE - ARE

e

SLC-CGIL

SLP-CISL

UILPOST

UILTRASPORTI 2

*Integrato dagli accordi 5 marzo 2013 in materia di apprendistato professionalizzante e lavoro a termine.

¹Integrato dall'errata corrige 15 maggio 2015.

²La presente Organizzazione non ha siglato gli accordi 2 aprile 2015 e 14 novembre 2023.

Testo del c.c.n.l.

Art. 1 (Sistema di relazioni sindacali - Contrattazione di livello aziendale - Elemento di garanzia - Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime)

A) Premessa

Il presente c.c.n.l. garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto individua, per il secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l. rispetto alla scadenza, le parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data di rinnovo contrattuale.

B) Livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle Organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma, semestralmente su richiesta di una delle parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni nel settore;
- esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione della direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane S.p.a. nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale.

Le parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane S.p.a. decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese; si incontreranno inoltre per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione.

In questo sistema di relazioni industriali, viene istituita la Commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali formata da rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

La Commissione analizza, con riunioni a cadenza semestrale su richiesta di una delle parti e comunque con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del c.c.n.l.

La Commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione all'evoluzione delle tipologie di servizi ed analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori, nonché la valutazione delle prospettive produttive conseguente a programmi globali di investimento.

La Commissione conviene sull'opportunità che siano realizzate azioni positive in materia di parità uomo-donna nel settore, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla [legge n. 903/1977](#) e dalla [legge n. 125/1991](#).

In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la Commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

La Commissione altresì:

- a) individua le iniziative formative connesse con l'inserimento di lavoratori extracomunitari purché in regola con le disposizioni di legge in materia di immigrazione e collocamento nonché con le normative vigenti per l'assunzione del personale dipendente;
- b) individua le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed interventi atti a far cessare tali comportamenti nonché a salvaguardare i diritti dei dipendenti molestati;
- c) si riunirà al fine di analizzare l'evoluzione del mercato a seguito della liberalizzazione, evidenziando le problematiche in materia di lavoro.

C) Livello regionale

Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede regionale.

D) Livello territoriale

Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge vigenti e degli accordi interconfederali.

E) Livello aziendale

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla [legge n. 125/1991](#);
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni

aziendali;

- possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- andamento del lavoro straordinario;
- programmazione, possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno, del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi e, in particolare, del periodo di ferie di due settimane da far fruire al lavoratore nel periodo 1° giugno-30 settembre;
- eventuale necessità di determinare le priorità nella concessione dei permessi per frequentare i corsi di studio di cui all'art. 24;
- attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente c.c.n.l.

* * *

Contrattazione di secondo livello aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l. e della legge, ha anche la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 ovvero, ove non costituite, le R.S.A.; per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le R.S.U./R.S.A. Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'impresa ed all'Associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

* * *

Elemento di garanzia retributiva

Ai lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato da almeno sei mesi, dipendenti da imprese che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contrattazione di secondo livello, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente c.c.n.l. non venga definito un accordo entro il mese di settembre 2012 e fino a nuova pattuizione, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di settembre 2012, gli importi mensili come riportati in Allegato 1, tabella B, del presente c.c.n.l.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato non in prova ed i lavoratori dipendenti a tempo determinato da almeno sei mesi in forza alla data di erogazione dell'importo. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

Con accordo sottoscritto da tutte le Parti stipulanti il presente c.c.n.l., si potrà prevedere l'esclusione, dall'adempimento di cui sopra, delle aziende che versino in documentate e comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive con utilizzo di ammortizzatori sociali.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le Parti si incontreranno entro il mese di luglio 2012 per un monitoraggio della situazione relativamente allo stato della contrattazione di secondo livello.

* * *

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 54 - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

a) Livello aziendale o di unità produttiva

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla Rappresentanza sindacale.

Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la Rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la Rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

Entro 10 giorni successivi al primo incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

b) Livello territoriale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale, le competenti Organizzazioni sindacali territoriali e la Rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.

Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

c) Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali, presente la competente Rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.

Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

Art. 2 (Costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria - R.S.U.)

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche di quanto previsto dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.

Le R.S.U. possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993.

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di secondo livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal c.c.n.l. applicato nell'impresa nonché dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

Copia degli eventuali accordi collettivi di 2° livello è rimessa dalle aziende, tramite la FISE, alle OO.SS. nazionali stipulanti.

Nei casi in cui non è consentita dalla [legge n. 300/1970](#) la costituzione di Rappresentanze sindacali, è fatta salva l'elezione del delegato di impresa ai sensi dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Art. 3 (Diritti sindacali)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Permessi retribuiti per Rappresentanze sindacali aziendali

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le R.S.A. di cui al precedente articolo vengono stabiliti in misura complessiva annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente ed assorbono quelli stabiliti dall'[art. 23](#) della [legge n. 300/1970](#).

Permessi retribuiti per Organizzazioni sindacali

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle strutture territoriali (regionali e provinciali) delle OO.SS. stipulanti il presente contratto hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni degli Organi, a permessi retribuiti per un massimo di 26 giorni all'anno.

I nominativi dei componenti degli Organi predetti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 64 giorni all'anno.

Affissione comunicati

Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, posti all'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale

e del lavoro.

Assemblee del personale e referendum

I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.

I referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda se generali e alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

Locali per riunioni sindacali

L'azienda mette a disposizione delle R.S.U., dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.

Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle R.S.U.

Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

La delega conterrà:

- 1) le generalità del dipendente;
- 2) la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
- 3) l'Organizzazione sindacale beneficiaria;
- 4) mese e anno di decorrenza;
- 5) luogo e data del rilascio;
- 6) firma del dipendente.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna O.S. e notificata per iscritto alla Direzione dell'azienda e portata a conoscenza dei lavoratori. Allo stato attuale è confermata nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e della contingenza per 14 mensilità.

La procedura di cui al comma precedente deve essere osservata anche nelle ipotesi di variazioni della trattenuta in questione.

Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'azienda e all'O.S. interessata.

La trattenuta cessa dal mese successivo a quello nel quale è pervenuta all'azienda la revoca scritta da parte del lavoratore.

Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l. conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Contributi sindacali

Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica composta da un componente per ogni OO.SS. e per ogni OO.DD. firmataria il presente c.c.n.l. che avrà il compito di valutare una diversa regolamentazione della disciplina

inerente ai contributi sindacali di cui all'art. 3 del c.c.n.l. rubricato "Diritti sindacali" da presentare alle parti sociali firmatarie il presente accordo.

Art. 4 (Patronati)

Gli Istituti di patronato delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'[art. 12](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) i compiti di cui al [D.Lgs.C.P.S. del 29 luglio 1947, n. 804](#).

L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei Patronati sugli Albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle R.S.U.

Il lavoratore può prendere contatto con gli Istituti di patronato in azienda al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 (Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche - Procedure di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive ai sensi dell'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990 e successive modifiche)

Le parti recepiscono, per quanto di interesse del settore, la delibera della Commissione di garanzia n. 02/37 del 7 marzo 2002, che allegano al presente c.c.n.l.

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'[art. 2](#), comma 2 della [legge n. 146/1990](#)

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla R.S.U. o, in mancanza, alle R.S.A., costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla R.S.U. o, in mancanza, dalle predette R.S.A., tramite la presentazione alla Direzione aziendale di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A. per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia né da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lett. A), lett. B), lett. C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'[art. 2](#), 2° comma della [legge n. 146/1990](#) in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle OO.SS. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'[art. 2](#), comma 2 della [legge n. 146/1990](#), è la seguente:

- 1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, l'Associazione nazionale imprenditoriale convoca le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva;
- 2) questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro;
- 3) qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata;
- 4) qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

Art. 6 (Assunzione)

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, nella quale devono essere specificati:

- a) l'identità delle parti;

- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini di preavviso in caso di recesso.

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lett. e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del c.c.n.l.

L'impresa deve inoltre consegnare gratuitamente copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a 3 mesi;
- 3) lo stato di famiglia;
- 4) il tesserino di codice fiscale;
- 5) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari ai fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

Art. 7 (Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi per i lavoratori inquadrati al 1° livello; con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per i lavoratori inquadrati al 2° livello; non superiore a 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 6.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle 2 parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per i lavoratori di 1° livello, e durante il primo mese per i lavoratori del 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni lavorativi, ovvero trenta giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati al 2° e 1° livello.

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Art. 8 (Contratto di lavoro a tempo parziale)

L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

Le parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l'assistenza della R.S.A./R.S.U., qualora richiesta.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a tre giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale possibilità da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 6, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al presente punto, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate al comma precedente.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in ragione d'anno, in misura pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno; entro il suddetto limite del 20% annuo è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie.

Ai sensi dell'[art. 3](#), comma 4, del [decreto legislativo n. 61/2000](#), le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

E' altresì consentito, previo consenso del lavoratore, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente c.c.n.l.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 16 del presente c.c.n.l.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A., o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di modifica della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al [D.Lgs. n. 61/2000](#), e successive modifiche ed integrazioni, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Art. 9 (Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, dei seguenti soggetti:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'[art. 1](#), comma 1, del [decreto legislativo n. 181/2000](#), come sostituito dall'[art. 1](#), comma 1 del [decreto legislativo n. 297/2002](#), coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di novanta giorni. L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l. per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i

contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento sarà conforme alle previsioni del c.c.n.l. in vigore e non può comportare l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali quali: mensa, trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, comprese tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (presenza, notturno, festivo, ecc.) nonché dal riconoscimento del premio di produttività, ove vigente, secondo criteri e modalità definite dalla contrattazione collettiva.

Art. 10 (Apprendistato professionalizzante)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione, quale strumento idoneo a costruire professionalità preparate e pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 5° al 1°.

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

Periodo di prova

Si applica quanto previsto all'articolo 7 del presente c.c.n.l. con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- 5° livello: 30 mesi;
- 4° livello: 36 mesi;
- 3° livello: 48 mesi;
- 2° livello: 60 mesi;
- 1° livello: 72 mesi.

Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai cc.cc.nn.l., si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico-professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi saranno definiti in un documento allegato che costituirà parte integrante del presente contratto.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza, "on the job" e in affiancamento.

La formazione formale può essere interna all'azienda.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale.

Al raggiungimento della metà del periodo considerato, l'apprendista sarà inquadrato al livello immediatamente superiore a quello iniziale, con l'eccezione degli apprendisti con destinazione finale al 5° livello, i quali saranno inquadrati al 6° livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. ex accordo interconfederale 31 luglio 1992.

Malattia

Fermo restando quanto previsto dalla [legge n. 296/2006, articolo 1](#), comma 773, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero di durata superiore a quindici giorni e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 46, vigente c.c.n.l., avrà diritto ad un'indennità pari al 70% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

Profili formativi

Si allega al presente c.c.n.l. l'accordo 25 febbraio 2009 in materia di profili formativi del fattorino portalettere addetto al recapito.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2013 prevede quanto segue:

Finalità/Forma/Durata

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 5 al livello Q (Quadri) della classificazione del personale di cui all'articolo 13 del c.c.n.l. 8 febbraio 2011.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 8 del vigente c.c.n.l.; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.

Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:

- a) la prestazione oggetto del contratto;
- b) il Piano formativo individuale (PFI), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui al presente articolo commi 24 e 25 quale figura di riferimento per l'apprendista;
- c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
- e) l'eventuale periodo di prova;
- f) il livello di inquadramento iniziale/finale e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.

5. Il periodo di apprendistato professionalizzante e quello di apprendistato per la qualifica e il diploma professionali, svolti presso altro datore di lavoro per le stesse mansioni o funzioni nei dodici mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro, è riconosciuto per intero al lavoratore, ai fini del complessivo periodo di formazione.

6. La durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli professionali dal quarto al livello Quadro, ed in 24 mesi per il 5° livello di cui all'art. 13 del presente c.c.n.l.

Trattamento economico/normativo

7. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al quinto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al sesto livello per tutto il periodo di apprendistato.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. ex [Accordo Interconfederale 31 luglio 1992](#).

8. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente c.c.n.l. che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento.

9. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di quanto previsto all'articolo 42 del presente c.c.n.l.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

10. Si applica quanto previsto dalla [legge n. 296/2006, articolo 1](#), comma 773.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

11. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

12. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali, ivi compresa la definizione dei profili formativi, sono stabilite come da tabella allegata al presente c.c.n.l.

13. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

14. La formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali è svolta per un monte ore complessivo pari a 120 ore medie nel triennio, è di esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica e può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.

15. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata pari a 80 ore medie annue - ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

E' integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente.

16. In via esemplificativa, la formazione di cui ai precedenti commi può essere articolata secondo il seguente programma:

a) tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):

- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;

b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo):

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed 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 servizio, di processo e di contesto;

c) formazione “on the job” e in affiancamento (40% del monte ore annuo).

17. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.

18. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa.

19. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.

20. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.

21. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.

22. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel “Libretto formativo del cittadino”.

Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l.

Ore di formazione

23. Durante il periodo del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono complessivamente pari a 120, di cui 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante.

Tutore/Referente aziendale

24. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

Il tutore/referente costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento; la sua funzione viene svolta nei confronti di non più di 5 apprendisti.

25. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

26. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore.

Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

27. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

28. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata.

In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico - scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa dell'impresa

29. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa - oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale - dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.

Tale capacità deve essere attestata:

a) quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;

b) dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

30. Ai fini di cui alle percentuali di conferma previste dalla legge, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento per cessazione di appalto, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

31. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del [D.Lgs. n. 167/2011](#) e successive modificazioni, e dell'[Accordo interconfederale 18 aprile 2012](#) per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati dal 26 aprile 2012 al giorno precedente la sottoscrizione del presente accordo.

32. A seguito di richiesta, semestralmente l'azienda comunicherà in apposito incontro alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. il numero di assunzioni effettuate con contratto di apprendistato.

Art. 11 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è inoltre possibile in relazione alle seguenti necessità:

1) punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;

2) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettative, congedo o partecipazione a corsi di formazione;

3) esecuzione di un'attività, di un servizio o di un appalto, definiti o predeterminati nel tempo, fino ad un massimo di 12 mesi;

4) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;

5) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;

6) incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;

7) sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a quattro mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;

8) per l'esecuzione di opere e attività di carattere straordinario che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o per l'impiego di particolari specializzazioni non presenti in ambito aziendale.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

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

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[articolo 18](#) del [decreto legislativo n. 81/2008](#).

Art. 12 (Contratti di inserimento e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Percentuali di utilizzo)

Le parti convengono che i contratti di inserimento di cui all'articolo 8 e di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al 2° comma dell'art. 10 possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 25% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per ciascun contratto.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Art. 13 (Classificazione del personale)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 8 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento a tali qualifiche:

1° livello

- Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

2° livello

- Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto.

- Ispettori.

3° livello super

- Ripartitori di prima fase nelle città con popolazione superiore a 400.000 abitanti.

3° livello

- Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse.

- Conducenti di autocarri con patente D/E.

- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito.

- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti.

- Addetti al "customer service", addetti al "back office" e attività impiegate d'ufficio assimilabili.

4° livello

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati ed abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale).

Rientrano altresì in questo livello:

- stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, nonché gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scrittura e copia; ripartitori fattorini portalettere addetti promiscuamente alla ripartizione per il recapito ed a prestazioni di fattorini portalettere, lavoratori adibiti alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "C", operatori addetti allo smistamento meccanico.

5° livello super

- Fattorini portalettere senior che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito titolari di giro con almeno 1 anno d'anzianità di servizio, che continuano a svolgere le attività di cui al 5° livello; lavoratori adibiti nelle funzioni di recapito anche alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "A" o "B".

5° livello

- Conducenti di motocarri ~~non target~~ e fattorini portalettere junior titolari di giro con anzianità di servizio inferiore a 1 anno che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, i quali nell'ambito di processi produttivi e procedure definite svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti. Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

6° livello

- Addetti a lavori di pulizia, addetti a lavori di manovalanza in genere.

Note a verbale

A) Con l'istituzione del 5° livello super è stata conglobata nel relativo minimo tabellare la speciale indennità per fattorini titolari di giro di euro 8,01 prevista dal c.c.n.l. 27 luglio 1983. Tale indennità è stata mantenuta per i fattorini inquadrati al 5° livello che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati.

B) Le qualifiche di:

- Ispettore (2° livello);

- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti (3° livello) e la modifica "popolazione superiore a 400.000 abitanti" (3° livello super) innovano il preesistente sistema classificatorio, producendo effetti a tutti i fini a partire dal 1° aprile 1997. Sono fatti salvi gli inquadramenti disposti aziendali - prima di tale data - in riferimento alle qualifiche della presente lett. B).

Normativa per i quadri

In applicazione della [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) così come modificata dalla [legge 2 aprile 1986, n. 106](#), le parti individuano, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Ai predetti lavoratori così individuati l'azienda corrisponderà un importo mensile in cifra fissa pari a euro 30,99 quale indennità di funzione; dal 1° gennaio 2012 tale importo sarà pari a euro 50,00.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 12

(Classificazione del Personale)

(Omissis)

Nota a verbale 2

Le Parti convengono che a far data dal 1° dicembre 2023 la classificazione del personale è integrata con le seguenti figure:

- 1) conducenti carrelli elevatori per carichi inferiori ai 30 quintali da inserire al 4° livello;
- 2) messi notificatori senior, addetto magazzino senior, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/elettrici/carrelli senior da inserire al 5° livello Super;
- 3) messi notificatori junior, addetto magazzino junior, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/elettrici/carrelli junior da inserire al 5° livello.

Per figure junior si intendono quelle con un'anzianità di servizio presso la stessa azienda e nelle stesse mansioni inferiore a un anno.

Si conviene altresì di costituire una commissione tecnica composta da un componente per ogni OO.SS. e OO.DD. firmataria il presente c.c.n.l. entro tre mesi che avrà il compito di sviluppare proposte di ammodernamento complessivo della classificazione del personale da sottoporre alle Parti Sociali.

L'inquadramento delle figure junior verrà analizzato anche nell'ambito della commissione "Appalti".

Art. 14 (Cumulo di mansioni e passaggio di livello)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per la sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

All'atto dell'eventuale passaggio di livello il datore di lavoro deve comunicare con lettera al lavoratore il nuovo livello al quale viene assegnato.

Art. 15 (Mansioni promiscue)

Nel caso di mansioni promiscue rientranti in due livelli d'inquadramento, svolte nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero non occasionalmente, al lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni, fatto salvo quanto previsto dall'[art. 2103](#) del codice civile e dall'art. 14 del presente c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che per effetto della norma di cui al presente articolo venga inquadrato al livello superiore dovrà continuare a svolgere le mansioni promiscue.

Art. 16 (Orario di lavoro)

La durata dell'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali o di 6,40 giornaliere, oppure di 8 ore giornaliere nella ipotesi di settimana corta.

Per accordo tra le parti potrà essere convenuta una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 1991 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 56 ore annue (somma delle riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 8, c.c.n.l. 29 aprile 1987 con le decorrenze ivi previste).

Ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono concesse con decorrenza 1° luglio 1992.

Le ore di riduzione annua dell'orario di lavoro prevista dai commi precedenti saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive ed organizzative del servizio.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad 1 ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda, nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'[articolo 1](#) del [regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692](#), il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'[articolo 3](#), n. 2, del [regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955](#) (regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1° livello.

Art. 17 (Orario di lavoro in regime di flessibilità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico-produttive e/o organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'art. 1, lett. e), settimo e undicesimo alinea del presente c.c.n.l., concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 150 ore. Di queste:

a) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso. Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità. L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro. I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente. Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, alle R.S.A.;

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A., in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, ecc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la R.S.U. ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A.;

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, con le R.S.A. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lett. a) e c) del 3° comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, 8° comma, punto 1, dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del 3° comma, lett. a) e c) del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 17

(Orario di lavoro in regime di flessibilità)

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico-produttive c/c organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, lettera e), 7° comma e undicesimo alinea del presente c.c.n.l., concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

2. L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

3. Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 200 ore. Di queste:

a) 100 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla R.S.U., ovvero ove non ancora costituita alle R.S.A.

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A., in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, ecc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previa esame congiunto con la R.S.U. ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A.

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, con le R.S.A. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

4. In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

5. Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del 3° comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

7. Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

9. Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

10. Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, 8° comma, punto 1), dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del 3° comma, lettere a) e del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

Art. 18 (Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)

Le prestazioni lavorative oltre la 40^a e sino alla 48^a ora sono qualificate come lavoro supplementare e sono retribuite con le quote orarie della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza con le maggiorazioni e i criteri di cui al presente articolo. Conseguentemente sono qualificate come lavoro straordinario e ne seguono la relativa disciplina le prestazioni lavorative eccedenti la 48^a ora.

Le prestazioni lavorative rese in orario di lavoro in regime di flessibilità, in quanto specificamente disciplinate dall'art. 17, non sono soggette alla normativa del lavoro supplementare o straordinario.

Qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano potranno essere disposte prestazioni oltre l'orario normale stabilito. La distribuzione di detto lavoro sarà programmaticamente o caso per caso concordata con le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, alle R.S.A.

Comunque dette prestazioni non potranno superare:

- complessivamente il limite di 120 ore annue per il numero dei dipendenti;
- 200 ore annue per ogni dipendente, di cui 50 da convertire in riposi compensativi in base ad accordo da convenirsi con le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, con le R.S.A.

Le eventuali particolari situazioni aziendali che dovessero emergere saranno esaminate con i criteri di gradualità.

Semestralmente le aziende comunicheranno alle R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, con le R.S.A. il numero complessivo delle ore di prestazione eseguite oltre i limiti dell'orario contrattuale.

Il lavoro eseguito oltre le 6,40 ore giornaliere, e oltre le 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta, e oltre le misure giornaliere concordate aziendalmente per una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente, sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal comma che segue, salvo quanto previsto all'art. 17.

Il lavoro supplementare, straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro supplementare o straordinario diurno feriale: 25%;
- 2) lavoro supplementare o straordinario notturno: 50%;
- 3) lavoro supplementare o straordinario festivo: 65%;
- 4) lavoro supplementare o straordinario notturno festivo: 75%;
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 50%;
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati: 15%;
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati: 25%.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga tabellare oraria e sulla quota oraria della contingenza vigente al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno ai soli effetti retributivi, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le ore 12 settimanali ma l'autista non è tenuto a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 19 (Lavoro notturno)

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "periodo notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lett. d), del 2° comma dell'[art. 1](#) del [D.Lgs. n. 66/2003](#).

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del [D.Lgs. n. 66/2003](#) ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'[art. 13](#), 1° comma del [D.Lgs. n. 66/2003](#), in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'[art. 15](#) del [D.Lgs. n. 66/2003](#), che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, l'azienda convocherà la R.S.U./R.S.A. al fine di ricercare idonee soluzioni.

Ai fini di quanto previsto dell'[art. 13](#), 2° comma del [D.Lgs. n. 66/2003](#) si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, delle OO.SS. territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Le parti concordano che non si applica ai lavoratori notturni così come individuati dal presente articolo la normativa relativa all'orario di lavoro in regime di flessibilità di cui all'[art. 17](#) del presente c.c.n.l.

Art. 20 (Riposo settimanale - Domenicale o periodico)

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salve le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

I turni di riposo settimanale saranno stabiliti con appositi ordini di servizio da affiggere all'albo aziendale almeno 6 giorni prima.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale dovesse essere spostata in altro giorno, oltre al recupero nei giorni successivi, al lavoratore verrà corrisposta - in aggiunta alla normale retribuzione - la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo per le ore lavorate nel giorno di riposo.

Art. 21 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 20 (riposi settimanali);

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salve le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

1) Capodanno: (1° gennaio);

2) Epifania: (6 gennaio);

3) Pasqua: (mobile);

4) Lunedì dopo Pasqua: (mobile);

5) Assunzione: (15 agosto);

6) Ognissanti: (1° novembre);

7) Immacolata Concezione: (8 dicembre);

8) S. Natale: (25 dicembre);

9) S. Stefano: (26 dicembre);

10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera. Per il comune di Roma la festa del Patrono è individuata, ai sensi del [D.P.R. n. 792/1985](#), in SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività in cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere b) e c).

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

Il trattamento di festività non lavorata è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.

Nel caso in cui gli Istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Festività - [Legge 5 marzo 1977, n. 54](#)

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 4 novembre.

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

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

Nel caso in cui le 4 festività religiose soppresse cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Qualora cadano nel giorno di riposo settimanale (7° giorno consecutivo) spetta al lavoratore 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 22 (Ferie)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.

Nei casi di settimana corta, salvi i trattamenti più favorevoli già in atto, i giorni di ferie sono pari a 22 giorni lavorativi, con esclusione dal computo dei giorni di riposo.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

In caso di festività cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro.

L'impresa assicurerà comunque al lavoratore per ogni anno di anzianità il godimento di 2 settimane di ferie continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Nel caso di concessione di ferie collettive o per reparto o per scaglioni, il relativo periodo deve essere portato a conoscenza dei lavoratori almeno 4 mesi prima e comunque in armonia con quanto previsto in materia all'art. 1, punto 1, lettera E), 2° comma, 5° capoverso.

Gli eventuali giorni di ferie residui saranno programmati d'intesa tra la R.S.U. e la Direzione aziendale, tenute presenti le esigenze di servizio e quelle dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la misura del periodo di ferie pagato, restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite in base alle precedenti regolamentazioni contrattuali.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Ferie solidali

Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica composta da un componente per ogni OO.SS. e per ogni OO.DD. firmataria il presente c.c.n.l. che avrà il compito di definire una regolamentazione specifica per la gestione delle ferie solidali da sottoporre alle Parti sociali firmatarie il presente c.c.n.l.

Art. 23 (Permessi per motivi privati)

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Ai sensi dell'[art. 4](#), 1° comma, della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ha diritto a tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno. Nel caso in cui tali eventi si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire di cinque giorni di cui tre retribuiti.

I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

L'azienda valuterà l'opportunità, tenute presenti le esigenze di servizio, di accordare eventuali ulteriori permessi per motivi privati in relazione a particolari situazioni personali.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

L'azienda valuterà nei casi di gravi e documentati motivi familiari di accordare al lavoratore un'aspettativa pari a 3 mesi durante i quali il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la [legge 8 marzo 2000, n. 53](#).

Permessi [legge n. 104/1992](#)

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi, salvo casi di indifferibile urgenza.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può chiedere il differimento della fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza, e risultino quindi prevalenti sulle esigenze imprenditoriali.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui all'art. 53 del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Si allega al presente c.c.n.l. la [circolare INPS n. 155 del 3 dicembre 2010](#).

Art. 24 (Lavoratori studenti)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria, corsi universitari e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno assegnati, su loro richiesta, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;

- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento diploma di licenza media superiore.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

I lavoratori di cui al comma 1 hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1 ° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore ogni 3 anni.

Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore ogni 3 anni per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Nuovo articolo

(Formazione continua e aggiornamento professionale)

Le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese. Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività.

Art. 25 (Tutela delle persone tossicodipendenti)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle UUSSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle vigenti normative in materia.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del

Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal [D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309](#), e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 25

(Tutela dei lavoratori in condizioni di dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope, alcoliche e dal gioco di azzardo c.d. ludopatie)

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza d'anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle vigenti normative in materia.
5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento d'assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
7. In caso d'accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal [D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990](#), e successive modificazioni,
9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.
10. Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia stato accertato lo stato di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco di azzardo (c.d. ludopatia) e che accedono ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.

Art. 26 (Tutela dei portatori di handicap)

Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della [legge n. 68/1999](#), in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) e successive modifiche, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa e con le modalità previste all'art. 23 del presente c.c.n.l.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'[articolo 4](#), comma 1, della [legge n. 104/1992](#), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui agli [artt. 32](#) e seguenti del [decreto legislativo n. 151/2001](#), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 3 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il 3° grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti agli [artt. 32](#) e seguenti del [decreto legislativo n. 151/2001](#), si applica quanto previsto dall'[art. 8](#) della [legge n. 903/1977](#).

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 3 e 4; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) e successive modifiche.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

L'azienda individuerà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.

Per quanto non previsto nel presente articolo si applica la [legge 8 marzo 2000, n. 53](#).

Art. 27 (Congedo parentale - Accredito figurativo)

Ai lavoratori di entrambi i sessi - ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di 6 anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'[articolo 1](#), comma 4, della [legge 8 agosto 1995, n. 335](#) - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

Art. 28 (Volontariato)

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'[art. 17](#) della [legge 11 agosto 1991, n. 266](#).

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla [legge 11 agosto 1991, n. 266](#).

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 29 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) e dalla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#), in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Conseguentemente, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 6 componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

Art. 30 (Molestie sessuali)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

A tal fine le aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità economica europea nella risoluzione n. 90/c 157/02 del 29 maggio 1990, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 30

(Molestie sessuali)

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
2. Le parti condividono e recepiscono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206/2019 e nella Convenzione ILO n. 190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.
3. Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al [D.Lgs. n. 198/2006](#), precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili a prevenire ed evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da violenza, molestie o ricatti sessuali (come definiti all'Art. 1 della Convenzione ILO n. 190), e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente c.c.n.l., concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206/2019 e nella Convenzione ILO n. 190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al [D.Lgs. n. 198/2006](#), precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte [e misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato da! pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali, nonché indicazioni su come e chi segnalarle.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., le Parti individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 24, D.Lgs. n. 80/2015](#) e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuita. Le Parti firmatarie il presente c.c.n.l. invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 31 (Congedo matrimoniale)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 31

(Congedo matrimoniale - Unione Civile)

1. Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

2. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla legge n. 71/2016, le disposizioni di cui al presente c.c.n.l. contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 32 (Servizio militare)

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di fine rapporto - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 33 (Assenze)

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'articolo 53.

Art. 34 (Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda)

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale operaio ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso ed al t.f.r. stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Per quanto riguarda gli impiegati, nei casi di cui al 1° comma, gli stessi iniziano un rapporto di lavoro "ex novo" solo nel caso che chiedano la liquidazione del t.f.r.

Per quanto non previsto, si applica il [decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18](#).

Art. 35 (Cure termali)

Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni di ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

Art. 36 (Trattamento di gravidanza e puerperio)

Congedo di maternità

Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestatato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'[art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001](#). Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Per quanto riguarda il trattamento economico di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvi i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 37 (Retribuzione base e retribuzione globale - Corresponsione)

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata nelle Tabelle A1, A2 e A3 allegate al presente contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo ed assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso previsto dal presente contratto corrisposto con carattere di continuità ed incluso nella normativa di cui all'art. 44 (Trattamento di fine rapporto), esclusa ogni somma non avente carattere retributivo e corrisposta a titolo risarcitorio (rimborso spese, maneggio denaro, indennità di bicicletta, indennità chilometrica per motomezzo, ecc.).

La retribuzione è corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei relativi elementi costitutivi liquidati mensilmente.

Nel caso l'azienda ne ritardi oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sul minimo tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una indennità nella misura del 5% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della sua categoria di appartenenza.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 38 (Determinazione della paga oraria e giornaliera)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore normali di lavoro.

Art. 39 (Detrazioni per assenze non retribuite)

Agli operai vanno detratte dalla retribuzione globale mensile tante quote orarie quante sono le ore di assenza per malattia ed infortunio - salvo quanto previsto all'art. 46 - nonché per le ore non prestate per qualsiasi motivo per le quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 40 (Tredicesima mensilità)

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una retribuzione globale mensile. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle quattro ultime settimane. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della 13^a mensilità, come mese intero.

Il pagamento della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre di ciascun anno.

Il rateo della 13^a mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del t.f.r.

Art. 41 (Quattordicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà entro il 10 luglio di ciascun anno una quattordicesima erogazione nella misura di una mensilità di paga tabellare, contingenza e scatti biennali.

Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio dell'anno precedente - 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà calcolata, mentre sarà considerata mese intero se superiore a 15 giorni.

Il rateo della 14^a mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del t.f.r.

Art. 42 (Scatti di anzianità)

I lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza alla data del 1° agosto 1983 e sulla indennità di contingenza al 31 maggio 1983.

Fermi restando gli importi degli scatti biennali maturati al 31 marzo 1987, gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data del 1° aprile 1987 saranno costituiti dall'importo determinato in base al 1° comma del presente articolo maggiorati di euro 1,55 e saranno pertanto i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi (euro)</i>
1°	36,15
2°	33,05
3° Super	32,54
3°	31,50
4°	30,47
5° Super	29,70
5°	29,44
6°	28,41

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Nota a verbale

Le parti si impegnano ad effettuare, al livello aziendale, le opportune verifiche circa la sussistenza di eventuali casi di disparità nell'applicazione della disciplina relativa agli scatti di anzianità.

Art. 43 (Indennità varie)

Indennità di bicicletta - Rimborso spese chilometrico

Con decorrenza 1° luglio 1991, l'azienda corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio una indennità giornaliera da concordare fra le parti e comunque non inferiore a euro 0,52. Al lavoratore comandato ad usare per servizio il proprio automezzo è corrisposto un rimborso spese chilometrico in base alle tariffe ACI. Saranno stipulate a carico dell'azienda polizze collettive o individuali per l'assicurazione contro il furto del solo motomezzo.

Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda, che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro

Ferme restando le previsioni legislative e di contratto, al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc. di importo complessivo superiore a euro 4,65 giornalieri, sarà corrisposta una speciale indennità con oneri per errori nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare ed indennità di contingenza.

Indennità di presenza giornaliera

Con il 1° gennaio 1991 a tutto il personale verrà riconosciuta una indennità di presenza giornaliera con i criteri in atto presso le singole aziende al 31 dicembre 1990. A decorrere dal 1° dicembre 1998 l'indennità di presenza giornaliera sarà erogata a tutti i lavoratori nelle misure e con i criteri seguenti:

- euro 3,10 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 5 giornate settimanali;
- euro 2,62 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 6 giornate settimanali.

Gli importi predetti assorbono quelli precedentemente erogati allo stesso titolo ai sensi dell'art. 33 del c.c.n.l. 30 gennaio 1991.

Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e non viene corrisposta in caso di assenza per malattia, infortunio e non entra a far parte del t.f.r.

Eventuali indennità aziendali a tale titolo corrisposte verranno riproporzionate e adeguate ai criteri e alle modalità previsti dalla vigente normativa.

Art. 44 (Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il t.f.r. ai sensi della [legge n. 297/1982](#). Sono elementi utili ai fini della determinazione del t.f.r. di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) scatti biennali;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità contrattuali che abbiano carattere non occasionale.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982 si richiama quanto previsto dall'art. 23 del c.c.n.l. 21 maggio 1980.

Art. 45 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore, in mancanza di testamento, il t.f.r. e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'[art. 2122](#) cod. civ.

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il t.f.r. dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 46 (Trattamento di malattia ed infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificata con certificato medico entro due giorni lavorativi dall'avvenuto rilascio, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'Istituto di previdenza; il lavoratore altresì ha il dovere di comunicare, anche per le vie brevi, qualora possibile, la durata dell'assenza per malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere giustificato da successivi certificati medici entro due giorni lavorativi, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'Istituto di previdenza.

Fermo restando quanto disposto dall'[art. 5](#), [legge n. 300/1970](#), per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali e alle vigenti disposizioni di legge;
- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni e in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni d'impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; diversamente, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia e dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento d'attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

Per le assenze per causa di malattia e infortunio al lavoratore non in prova sarà corrisposto il seguente trattamento.

Malattia

Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile per i primi 6 mesi e il 50% di essa per i successivi 6 mesi.

Agli operai compete, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile; dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto, compete agli stessi il 50% della retribuzione globale mensile.

Infortunio

Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, dedotto quanto corrisposto dall'INAIL.

Agli operai compete un'integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza e fino a guarigione clinica. Agli operai che ne facciano richiesta le aziende anticiperanno le indennità a carico dell'INAIL con garanzia di recupero. A tal fine i lavoratori stabiliranno, se interessati, il proprio domicilio presso l'azienda.

Norme comuni

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.

Sono esclusi da tale computo i periodi d'assenza per infortunio sul lavoro purché riconosciuto dall'INAIL nonché il periodo di cui all'art. 25, comma 1, del presente c.c.n.l.

Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo d'aspettativa non retribuita fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizione di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero.

Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo "malattia", e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi.

Resta inteso che il periodo d'aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Nota a verbale

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

Art. 47 (Rimborso spese)

Il lavoratore comandato a prestare servizio extraurbano, o chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione giornaliera ha diritto al rimborso spese a piè di lista.

Art. 48 (Trasferimenti)

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del dipendente o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con familiari conviventi a carico nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento senza preavviso, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 49 (Alloggio al personale)

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

L'alloggio al personale, cui per esigenze di lavoro venga richiesto di abitare presso il complesso aziendale, sarà concesso gratuitamente.

Art. 50 (Ritiro patente)

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene assegnato.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il t.f.r. di cui all'art. 44.

Art. 51 (Indumenti di lavoro)

Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno esclusivamente al personale con mansioni di portaflettere addetto al recapito, autista, ripartitori di prima e seconda fase una divisa invernale e un'estiva composte di giacca e pantalone o indumenti di lavoro equivalenti.

L'azienda fornirà ai lavoratori addetti a servizi esterni un impermeabile con relativo copricapo o altro indumento di lavoro equivalente.

Indumenti di lavoro particolari per il personale addetto ai servizi esterni saranno concordati, in aggiunta a quelli dei commi 1 e 2, con le R.S.U.

Qualora eccezionalmente non venissero forniti gli indumenti, l'impresa erogherà, con decorrenza 8 febbraio 2011, un'indennità pari a euro 0,88 giornalieri; a partire dal 1° gennaio 2012, l'indennità sarà pari a euro 1,00 giornalieri.

Ai lavoratori nuovi assunti, per il primo anno e superato il periodo di prova, spetta in aggiunta alla previsione di cui al comma 1, altra divisa sia invernale che estiva.

Dal 1° gennaio 2013, la spesa degli indumenti di cui al comma 5 sarà aggiornata in base alle variazioni dell'indice ISTAT riferito ai prezzi dei prodotti industriali.

Art. 52 (Salute e sicurezza sul lavoro)

Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti dichiarano altresì il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Le parti s'impegnano a realizzare un Protocollo aggiuntivo - che diverrà parte integrante del presente c.c.n.l. - che stabilisca i contenuti specifici e i criteri di formazione dei R.L.S.

La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche di cui al comma 3 non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche di cui al comma 3, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 3, lett. a), b), d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'[art. 25](#), comma 1, lett. c) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'[art. 53](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 3, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

Nei casi di cui alle lett. a), b), c) e d) del comma 7 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Dei giudizi di cui al comma 7, il medico competente, nel rispetto della normativa in materia di riservatezza, informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

In caso di inidoneità alla mansione specifica accertata dal medico competente ai sensi del 6° comma, l'impresa adibirà il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'Organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- f) i nominativi del responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli [artt. 45 e 46](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, anche in coerenza alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori dai luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto-primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un

aggiornamento periodico.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli Organismi paritetici di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#), durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

La riunione periodica di cui all'[art. 35](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) sarà convocata, qualora possibile, con quindici giorni di preavviso e con l'anticipazione della documentazione relativa all'ordine del giorno, che dovrà comunque rimanere riservata tra i soggetti destinatari della stessa; per favorire il R.L.S. nello svolgimento delle funzioni configurate dall'[art. 50](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) si riconosce al medesimo facoltà di essere assistito da un proprio esperto di fiducia, con le garanzie per le imprese stabilite dall'[art. 5](#) del [D.Lgs. n. 25/2007](#).

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il Rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'[art. 9](#) della [legge n. 300/1970](#).

Art. 53 (Norme disciplinari)

Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria residenza e/o domicilio e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche se indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

Le sanzioni disciplinari sono:

- 1) il rimprovero verbale o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;
- 2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:
 - a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
 - b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
 - c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che viene trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
 - d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
 - e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
 - f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
 - g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS;

- 3) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di:

- 3 giorni, che può essere inflitta al dipendente che:

- a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
- b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;

- d) provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e) per negligenza accertata, subisca il furto del ciclomotore aziendale, del casco e di ogni altro bene e/o strumento affidatogli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;
- f) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- 10 giorni, può essere inflitta al dipendente che:
- a) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione fino a tre giorni;
- b) trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c) sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- 4) il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:
- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;
- e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- g) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione fino a 10 giorni;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- l) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- m) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- n) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- o) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza;
- p) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Fermo restando quanto disposto dalla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto d'accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 54 (Previdenza complementare)

Le parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 8 febbraio 2011 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.

In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le parti il 17 maggio 2007, si individuano come fondi di destinazione il Fondo Poste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.

Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Poste o, in alternativa, del Fondo Previambiente tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo Statuto del Fondo Poste o del Fondo Previambiente.

L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare ed indennità di contingenza alla data del 31 dicembre 2006, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.

Con decorrenza 1° giugno 2011, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo Poste o al Fondo Previambiente.

Con decorrenza 1° gennaio 2012, il contributo di cui al comma precedente è elevato all'1,1%.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente; l'opzione del lavoratore per il versamento del t.f.r. e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo Poste o dal Fondo Previambiente non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.

Il rapporto di adesione al Fondo, una volta istituito, è regolato dallo Statuto e dalle norme interne del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori.

Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori decorreranno dalla data di modifica dello Statuto del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, finalizzata a recepire il presente accordo ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti successivamente alla modifica statutaria.

Art. 55 (Interruzioni e sospensioni del lavoro - Recupero ore di lavoro perdute)

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione della azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensioni del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

E' ammesso il recupero, con corresponsione della retribuzione globale, delle ore di lavoro perdute per le cause di cui al presente articolo e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le 2 quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 56 (Telelavoro)

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'[art. 4](#) della [legge n. 300/1970](#), e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 57 (Ritenute per quote associative ed assicurative)

Compatibilmente con le norme di legge in materia, sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto del Comitato sindacale CSAP.

Art. 58 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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.

Impiegati

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- 1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi 2 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

Operai

Per gli operai di qualsiasi livello, 1 mese di preavviso a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

Nei casi di dimissioni del lavoratore e di cessazione dell'azienda per il periodo di preavviso è ridotto a 15 giorni.

Norme comuni

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

Art. 59 (Disposizioni generali e speciali sul rapporto di lavoro)

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Oltre alle disposizioni del presente c.c.n.l., i dipendenti dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 60 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Per quant'altro non previsto nel presente c.c.n.l. si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

Art. 61 (Decorrenza e durata)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 1, il presente c.c.n.l. salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei 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.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

N.d.R.:

L'accordo 2 aprile 2015 prevede quanto segue:

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015.

Aumenti economici accordo 8 febbraio 2011

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il livello 5° super con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a 81,00 secondo la tabella di seguito riportata:

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione base</i> €	<i>Febbraio 2011</i> €	<i>Gennaio 2012</i> €	<i>Ottobre 2012</i> €
1°	200	1.827,99	52,17	52,17	36,52
2°	175	1.659,81	45,65	45,65	31,96
3°s.	150	1.493,91	39,13	39,13	27,39
3°	138	1.413,69	36,00	36,00	25,20
4°	128	1.347,22	33,39	33,39	23,37
5°s.	115	1.261,70	30,00	30,00	21,00
5°	110	1.228,61	28,70	28,70	20,09

6°	100	1.161,65	26,09	26,09	18,26
----	-----	----------	-------	-------	-------

Salvo errori e omissioni

Ai lavoratori in forza alla data dell'8 febbraio 2011 è erogato un importo "una tantum" per il livello 5° super pari a € 280 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1° giugno 2009-31 gennaio 2011.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà corrisposto, quanto a € 100 con la retribuzione del mese di marzo 2011, quanto a 90 con la retribuzione del mese di settembre 2011 e quanto a 90 con la retribuzione del mese di febbraio 2012; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale ed è, quindi, comprensivo degli stessi.

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Marzo 2011</i> €	<i>Settembre 2011</i> €	<i>Febbraio 2012</i> €
1°	200	173,91	156,52	156,62
2°	175	152,17	136,96	136,96
3°s.	150	130,43	117,39	117,39
3°	138	120,00	108,00	108,00
4°	128	111,30	100,17	100,17
5°s.	115	100,00	90,00	90,00
5°	110	95,66	86,09	86,09
6°	100	86,96	78,26	78,26

ALLEGATI

Allegato 1

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Tabella A1

Febbraio 2011

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico</i> <i>Febbraio 2011</i>	<i>Retribuzione tabellare</i> <i>Febbraio 2011</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Retribuzione base</i> <i>Febbraio 2011</i>
1°	200	52,17	1.347,97	532,19	1.880,16

2°	175	45,65	1.179,48	525,98	1.705,46
3° s	150	39,13	1.011,01	522,03	1.533,04
3°	138	36,00	930,08	519,61	1.449,69
4°	128	33,39	862,69	517,92	1.380,61
5° s	115	30,00	775,05	516,65	1.291,70
5°	110	28,70	741,42	515,89	1.257,31
6°	100	26,09	673,98	513,76	1.187,74

Tabella A2
Gennaio 2012

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico Gennaio 2012</i>	<i>Retribuzione tabellare Gennaio 2012</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Retribuzione base Gennaio 2012</i>
1°	200	52,17	1.400,14	532,19	1.932,33
2°	175	45,65	1.225,13	525,98	1.751,11
3° s	150	39,13	1.050,14	522,03	1.572,17
3°	138	36,00	966,08	519,61	1.485,69
4°	128	33,39	896,08	517,92	1.414,00
5° s	115	30,00	805,05	516,65	1.321,70
5°	110	28,70	770,12	515,89	1.286,01
6°	100	26,09	700,07	513,76	1.213,83

Tabella A3
Ottobre 2012

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico Ottobre 2012</i>	<i>Retribuzione tabellare Ottobre 2012</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Retribuzione base Ottobre 2012</i>
1°	200	36,52	1.436,66	532,19	1.968,85

2°	175	31,96	1.257,09	525,98	1.783,07
3° s	150	27,39	1.077,53	522,03	1.599,56
3°	138	25,20	991,28	519,61	1.510,89
4°	128	23,37	919,45	517,92	1.437,37
5° s	115	21,00	826,05	516,65	1.342,70
5°	110	20,09	790,21	515,89	1.306,10
6°	100	18,26	718,33	513,76	1.232,09

Tabella B

Elemento di garanzia

<i>Livello</i>	<i>Importo €</i>
1°	19,13
2°	16,74
3° s	14,35
3°	13,20
4°	12,24
5° s	11,00
5°	10,52
6°	9,57

N.d.R.:

L'accordo 2 aprile 2015 prevede quanto segue:

Premessa:

- che il c.c.n.l. 8 febbraio 2011, importante risultato per il settore, che ha visto la composizione del tavolo ampliata anche alla componente imprenditoriale della CNA, è scaduto dal 31 dicembre 2012;
- che le parti stipulanti il c.c.n.l. 8 febbraio 2011 hanno convenuto, con dichiarazione allegata al contratto collettivo stesso, alla luce del processo di liberalizzazione del mercato postale, "di attivare ogni utile iniziativa per la definizione in tempo utile, insieme agli altri soggetti interessati, di un unico contratto di settore", considerato come "strumento necessario per evitare fenomeni di dumping sociale";
- che le parti imprenditoriali stipulanti l'accordo dell'8 febbraio 2011 hanno comunque sottolineato la necessità della "previa definizione di un quadro normativo di regole omogeneo, in grado di garantire pari condizioni a tutti gli operatori del settore";

- che la crisi economica nazionale perdura ormai da oltre sei anni, in maniera particolarmente accentuata nel comparto postale che ha visto una inarrestabile diminuzione dei volumi postali, anche in relazione alle mutate abitudini dei cittadini/utenti del servizio postale;
 - che in tale quadro, non si sono ravvisate ad oggi le condizioni per avviare un percorso per la definizione di un contratto collettivo valido per tutti gli operatori del settore postale;
 - che, pertanto, le Organizzazioni sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST ritengono essenziale procedere al rinnovo dei singoli contratti collettivi applicati dalle imprese operanti nel settore postale;
- le parti come sopra rappresentate concordano quanto segue.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è erogato un importo "una tantum" per il livello 5° super pari a € 250,00 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1° gennaio 2013-30 aprile 2015 in cui è stato applicato al rapporto di lavoro il presente c.c.n.l.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà corrisposto, quanto a € 150,00 con la retribuzione del mese di giugno 2015 e quanto a € 100,00 con la retribuzione del mese di novembre 2015; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche.

L'importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale e contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Giugno 2015</i> €	<i>Novembre 2015</i> €	<i>Totale</i> €
1°	200	173,80	260,80	434,60
2°	175	152,08	228,20	380,28
3° s	150	130,35	195,60	325,95
3°	138	120,00	179,96	299,96
4°	128	111,30	166,96	278,26
5° s	115	100,00	150,00	250,00
5°	110	95,65	143,48	239,13
6°	100	86,96	130,40	217,36

Salvo errori e/o omissioni

Per le imprese che applicano il presente c.c.n.l. successivamente al 6 dicembre 2013, l'importo complessivo "una tantum" di cui sopra, riparametrato ed erogato alle medesime condizioni e modalità, è pari a € 150,00 complessivi, divisi in due tranches di pari entità nei mesi di giugno 2015 e novembre 2015.

Le parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il livello 5° super pari a € 17,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2015, secondo la tabella seguente.

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico</i> <i>luglio 2015</i> €	<i>Retribuzione tabellare</i> <i>luglio 2015</i> €	<i>Indennità di</i> <i>contingenza</i> €	<i>Retribuzione base</i> <i>luglio 2015</i> €
-------------	-------------	---	--	--	---

1°	200	29,57	1.466,23	532,19	1.998,42
2°	175	25,87	1.282,96	525,98	1.808,94
3° s	150	22,17	1.099,70	522,03	1.621,73
3°	138	20,40	1.011,68	519,61	1.531,29
4°	128	18,92	938,37	517,92	1.456,29
5° s	115	17,00	843,05	516,65	1.359,70
5°	110	16,26	806,47	515,89	1.322,36
6°	100	14,78	733,11	513,76	1.246,87

Salvo errori e/o omissioni

Le parti concordano altresì che l'elemento di garanzia di cui all'articolo 1 del c.c.n.l. 8 febbraio 2011 sarà erogato alle stesse condizioni e con le stesse modalità di cui alla norma citata, a partire dalla retribuzione del mese di dicembre 2015.

A far data dal 1° gennaio 2016, il punto percentuale di riferimento ai fini del rinnovo del presente c.c.n.l. è ulteriormente rivalutato sulla base degli indici inflazionistici definiti per il biennio 2013/2014 dall'ISTAT.

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015.

Per quanto non previsto nel presente accordo, restano valide le disposizioni di cui al vigente c.c.n.l.

Articolo nuovo

(Lavoro a tempo determinato)

1. E' consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi.

2. Ai sensi dell'[articolo 5](#), comma 3, del [D.Lgs. n. 368/2001](#), non trovano applicazione gli intervalli di legge nei seguenti casi di assunzione a tempo determinato:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- temporanei incrementi dell'attività, previa comunicazione alle R.S.A./R.S.U.;
- copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività, considerate tali fino ad un massimo di dodici mesi;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle presenti in azienda.

3. Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento, fatte salve le esclusioni di legge, 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. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire fino a 10 contratti a tempo determinato. I lavoratori a tempo parziale sono sempre computati ai sensi dell'[articolo 6](#) del [D.Lgs. n. 61/2000](#).

4. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applicano le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Errata corrige 15 maggio 2015

In riscontro alla Vostra comunicazione del 5 maggio u.s., nel prendere atto positivamente dello scioglimento della riserva da parte Vostra vi riportiamo di seguito la tabella corretta, sostitutiva a tutti gli effetti di quella sottoscritta nell'ambito dell'accordo di rinnovo del 2 aprile u.s. e riportante un mero errore materiale.

Come noto infatti l'accordo correttamente riporta che a giugno 2015 sarà erogata la tranche di € 150 al livello 5° super, da riparametrare, e a novembre 2015 la tranche di € 100, mentre nella tabella i due importi sono stati erroneamente invertiti.

La tabella corretta è pertanto la seguente.

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Giugno 2015</i> €	<i>Novembre 2015</i> €	<i>Totale</i> €
1°	200	260,80	173,80	434,60
2°	175	228,20	152,08	380,28
3° s	150	195,60	130,35	325,95
3°	138	179,96	120,00	299,96
4°	128	166,96	111,30	278,26
5° s	115	150,00	100,00	250,00
5°	110	143,48	95,65	239,13
6°	100	130,40	86,96	217,36

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi e "Una Tantum"

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime sul livello 5° Super pari a 130,00 euro con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento con le seguenti decorrenze: 30 euro a partire dal 1° febbraio 2024, 35 euro dal 1° settembre 2024, 35 euro dal 1° luglio 2025 e 30 euro dal 1° giugno 2026, così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari a 500 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in tre soluzioni: la prima pari a 150 euro con la retribuzione del mese di gennaio 2024, la seconda pari a 150 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024, la terza pari a 200 euro con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo de stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2023.

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Aumenti retributivi

<i>Livelli</i>	<i>Par.</i>	<i>Prima tranche dal 1° febbraio 2024</i>	<i>Seconda tranche dal 1° settembre 2024</i>	<i>Terza tranche dal 1° luglio 2025</i>	<i>Quarta tranche dal 1° giugno 2026</i>	<i>Incremento salariale a regime</i>
1°	200	52,17	60,87	60,87	52,17	226,09
2°	175	45,65	53,26	53,26	45,65	197,83
3°-S	150	39,13	45,65	45,65	39,13	169,57
3°	138	36,00	42,00	42,00	36,00	156,00
4°	128	33,39	38,96	38,96	33,39	144,70
5°-S	115	30,00	35,00	35,00	30,00	130,00
5°	110	28,70	33,48	33,48	28,70	124,35
6°	100	26,09	30,43	30,43	26,09	113,04

Nuova Retribuzione base

<i>Livelli</i>	<i>Retribuzione base fino al 31 gennaio 2023</i>	<i>Retribuzione base dal 1° febbraio 2024</i>	<i>Retribuzione base dal 1° settembre 2024</i>	<i>Retribuzione base dal 1° luglio 2025</i>	<i>Retribuzione base dal 1° giugno 2026</i>
1°	1.998,42	2.050,59	2.111,46	2.172,33	2.224,51
2°	1.808,94	1.854,59	1.907,85	1.961,11	2.006,77
3°-S	1.621,73	1.660,86	1.706,51	1.752,16	1.791,30
3°	1.531,29	1.567,29	1.609,29	1.651,29	1.687,29
4°	1.456,29	1.489,68	1.528,64	1.567,59	1.600,99
5°-S	1.359,70	1.389,70	1.424,70	1.459,70	1.489,70
5°	1.322,36	1.351,06	1.384,53	1.418,01	1.446,71
6°	1.246,87	1.272,96	1.303,39	1.333,83	1.359,91

Nota

Per retribuzione base s'intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.

Nuovo articolo

(Figure speciali per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante)

Per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante sono previste le seguenti figure professionali aggiuntive con tabelle retributive specifiche:

Operatore di livello A

Nel presente livello rientrano i lavoratori che svolgono attività operative anche di vendita e relative operazioni complementari.

Operatore di Livello B

In questo livello sono inquadrati i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche anche per lo svolgimento di attività di ausilio rispetto alle attività di cui al livello A.

Tabella retributiva specifica per gli Operatori di livello A e B

Minimo Tabellare

Operatore di livello A	1.650,00 €
Operatore di livello B	1.540,00 €

Nella tabella precedente sono conglobati in una unica voce denominata Minimo Tabellare i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r).

Fatto salvo il minimo tabellare specifico, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo per tutti gli istituti contrattuali previsti nel presente c.c.n.l. si fa riferimento per l'operatore di livello A agli istituti previsti nel livello 4 della classificazione generale e per l'operatore di livello B ad agli istituti previsti nel livello 5 super.

Nota a verbale

Il trattamento economico-normativa derivante dall'applicazione del presente c.c.n.l. per i lavoratori delle imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante è, nel complesso equivalente a quello previsto nel settore per figure analoghe. Ad ogni modo le Parti firmatarie il presente c.c.n.l. si impegnano in caso di variazioni retributive nel settore per figure analoghe ad incontrarsi per adeguare in modo complessivamente equivalente il trattamento economico-normativo.

Allegato 2

Dichiarazione delle parti - Norma finale

Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. convengono, alla luce del processo di liberalizzazione del mercato postale e dei contenuti dello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva UE 2008/6 attualmente in discussione nelle sedi competenti, di attivare ogni utile iniziativa per la definizione in tempo utile, insieme agli altri soggetti interessati, di un unico contratto di settore.

Le Parti considerano il contratto di settore uno strumento necessario per evitare fenomeni di dumping sociale.

Pur confermando l'obiettivo del contratto unico, FISE-ARE e CNA ritengono necessaria la previa definizione di un quadro normativo di regole omogeneo, in grado di garantire pari condizioni a tutti gli operatori del settore.

Allegato 3

Fac-simile di lettera di autorizzazione alla trattenuta del contributo sindacale

Data,

Spett.le impresa

Il sottoscritto dipendente Vi autorizza con la presente lettera, ai sensi dell'art. 3 del vigente c.c.n.l., a trattenere dalle sue competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome, quale quota associativa all'Organizzazione sindacale, a partire dalla retribuzione relativa al mese di dell'anno

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà essere revocata per iscritto in qualsiasi momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma

.....

Allegato 4

Precedenti disposizioni contrattuali richiamate nel presente c.c.n.l.

Art. 5, c.c.n.l. 26 luglio 1983

Indennità per i fattorini titolari di giro (vedi art. 17)

Per i fattorini titolari di giro che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, inquadrati al 5° livello, viene istituita con decorrenza 1° gennaio 1986 un'indennità mensile pari ad euro 8,01.

Detta indennità non deve essere computata nel t.f.r. di lavoro mentre va computata solo nel trattamento per ferie, festività, 13^a e 14^a mensilità.

Accordo nazionale 29 aprile 1987

Riduzione orario di lavoro (vedi art. 14)

A decorrere dal 1° giugno 1986 la durata dell'orario di lavoro contrattuale sarà ridotta di 40 ore annue, attraverso la concessione di riposi compensativi.

Con il 1° giugno 1989 verranno concesse 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro che saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive ed organizzative del servizio. Ulteriori 8 ore verranno concesse con gli stessi criteri di cui sopra con il 1° aprile 1990.

Allegato 5

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'[art. 2](#), comma 2, [legge n. 146/1990](#), come modificata dalla [legge n. 83/2000](#), nel servizio postale

Delibera 02/37 del 7 marzo 2002 - (G.U. del 15 aprile 2002, n. 88).

(Omissis)

Allegato 6

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Avviso comune

Addi, 24 Febbraio 2009

Tra

FISE

e

SLC-CGIL Nazionale

SLP-CISL Nazionale

UILPOST Nazionale

UILTRASPORTI Nazionale

convengono, in attuazione di quanto previsto all'[articolo 5](#), comma 4-bis, del [D.Lgs. n. 368/2001](#) come modificato dalla [legge n. 247/2007](#) e dal [D.L. n. 112/2008](#), che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui al comma 4-bis sopra citato - sia pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

N.d.R.:

L'accordo 14 novembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 12 bis - Articolo nuovo

(Lavoro a tempo determinato)

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

Non possono essere assunti con lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20%, fatte salve le esclusioni di legge, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire fino a 10 contratti a tempo determinato.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'[art. 19](#), comma 2, prima parte, [D.Lgs. n. 81/2015](#) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'[art. 19](#), comma 2, seconda parte, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'[art. 19](#), comma 3, [D.Lgs. n. 81/2015](#) un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

e) Stagionalità

Ai sensi dell'[art. 21](#), comma 2 del [D.Lgs. n. 81/2015](#) come novellato dalla [L. n. 96/2018](#) le parti convengono di considerare attività stagionali, in aggiunta alle ipotesi previste dalla normativa vigente, quelle che per il loro carattere ricorrente e per le loro finalità si svolgono o sono intensificate in determinati stagioni, eventi o periodi ciclici dell'anno.

Pertanto, si conviene che rientrano nella stagionalità in aggiunta alle ipotesi previste dalla legge le attività connesse agli eventi ricreativi, religiosi o festività in genere che vanno dal 1° ottobre al 15 gennaio di ciascun anno civile.

L'individuazione della stagionalità intesa anche come intensificazione dell'attività produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno consentirà la stipula e/o la proroga e/o il rinnovo di rapporti a termine stagionali della durata massima di 6 mesi per ogni anno civile.

f) Ulteriori causali per rinnovi e proroghe del contratto a tempo determinato

Fermo restando le ipotesi previste dalla I. b) e b bis) dell'[art. 19](#) del [D.Lgs. n. 81/2015](#) ai sensi della I. a) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi:

- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla lettera F) le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di successive modifiche della normativa in oggetto.

Allegato 7

Verbale di accordo

Addì 25 febbraio 2009

Tra

FISE

e

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NAZIONALI

SLC-CGIL

SLP-CISL

UILPOST

UILTRASPORTI

In relazione a quanto previsto all'articolo 9 del c.c.n.l. distribuzione, recapito e servizi postali 17 maggio 2007 le parti hanno convenuto la seguente disciplina in materia di apprendistato professionalizzante ed i relativi profili formativi, al fine di definire compiutamente la possibilità di applicare ed utilizzare l'istituto.

Con riguardo alla descrizione dei profili professionali allegati, si conferma in coerenza con quanto previsto all'art. 9 del c.c.n.l. distribuzione, recapito e servizi postali 17 maggio 2007, i cui contenuti si intendono qui integralmente riportati - che detti profili hanno carattere esemplificativo e pertanto non esauriscono le mansioni assegnate dall'azienda nell'ambito della specifica organizzazione del servizio di competenza.

Obiettivi della formazione formale su contenuti di base e trasversali

In conformità con quanto disposto dal [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative di base e trasversali per apprendisti dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi, articolati in quattro aree di contenuto.

Competenze relazionali

- Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

- Analizzare e risolvere situazioni problematiche afferenti alle attività di competenza;
- Definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
 - il contesto di riferimento di un'impresa;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro

- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro

Sicurezza sul lavoro (Misure collettive)

- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- Conoscere i principali fattori di rischio;
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante, previste dalle normative di legge vigenti e dal c.c.n.l. di categoria, avrà come obiettivo l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico e operativo che consentiranno all'apprendista di conseguire una qualificazione professionale, corrispondente al seguente profilo formativo, individuati in coerenza con quanto previsto dall'art. 13 del coni 17 maggio 2007.

Le parti concordano di rincontrarsi tempestivamente per la definizione di ulteriori profili formativi relativi alle figure professionali previste dal contratto collettivo di categoria.

Livello 5 - Fattorino addetto al recapito

Area di attività: recapitare la corrispondenza nel rispetto di tempi, procedure e norme che regolano tale servizio.

CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- Conoscere l'organizzazione, i prodotti dell'azienda e saper operare nel contesto aziendale di riferimento;
- Conoscere gli aspetti normativi generali in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, i principali fattori di rischio, le misure di prevenzione e protezione;
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- Segnalare giornalmente disfunzioni nell'espletamento del servizio accertate direttamente o indicate dall'utenza;
- Compilare il rapporto giornaliero di servizio;
- Saper utilizzare correttamente il mezzo e le attrezzature;
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa e contrattuale sul rapporto di lavoro: ceni di categoria, organismi di rappresentanza dei lavoratori, disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIFICHE

Professionalità individuale

- Il ruolo delle persone nelle aziende;
- La squadra operativa;
- Il ruolo del fattorino addetto al recapito;
- La relazione con la clientela.

Conoscenza specifica di:

- copertura delle zone;
- messa in gita della corrispondenza;
- attività interne ed esterne al centro di smistamento;
- attività al rientro.

Piano formativo individuale

Apprendistato professionalizzante o di mestiere ([D.Lgs. n. 167/2011](#))

(Il presente modello di Piano formativo individuale è stato elaborato sulla base delle indicazioni contenute nel [D.Lgs. n. 167/2011](#) e nella normativa regionale di riferimento. Si fa presente che il suo utilizzo non è obbligatorio e che le informazioni richieste devono essere modificate e/o integrate con quanto previsto dal contratto collettivo e/o accordo interconfederale di riferimento)

Contratto di apprendistato professionalizzante

Settore distribuzione, recapito e servizi postali

SCHEMA DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

PFI relativo all'assunzione dell'apprendista sig.

AZIENDA

Ragione sociale

Sede legale (indirizzo)

CAP Comune

P.IVA Codice fiscale

Telefono e-mail fax

Unità operativa interessata/Sede di lavoro

Telefono fax e-mail

Per l'Azienda (Amministratore unico, delegato, direttore, ecc.)

(cognome e nome)

APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome Nome

Luogo e data di nascita

Residenza/domicilio

Cittadinanza codice fiscale

Telefono e/o cellulare e-mail

Titolo di studio

() Nessun titolo di studio/licenza elementare

() Licenza media

() Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare)

- Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare)
- Laurea o altro titolo universitario (specificare)

DATI CONTRATTUALI

Contratto collettivo nazionale applicato:

C.c.n.l. distribuzione, recapito e servizi postali 17 maggio 2007

Contratto di apprendistato

a) data inizio rapporto di lavoro

b) durata (in mesi)

a tempo pieno

a tempo parziale

n. ore settimanali ()

..... mensili ()

..... annue ()

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

Qualifica/qualificazione da conseguire:

TUTORE

Cognome Nome

Luogo e data di nascita

Residenza/domicilio

Cittadinanza codice fiscale

Telefono e/o cellulare e-mail

Rapporto con l'azienda

titolare o socio dell'azienda

dipendente - specificare:

Livello di inquadramento

Anni di esperienza nella qualifica

Altro (specificare)

Titolo di studio

Nessun titolo di studio

Licenza media

Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare)

Diploma di maturità secondaria superiore (specificare)

Laurea o altro titolo universitario (specificare)

Ha frequentato il corso per tutore?

SI per quante ore?

NO sede dove frequenterà il corso:

N. apprendisti seguiti (max 5)

CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche trasversali

Totaleore

Competenze relazionali ore

Organizzazione ed economia ore

Disciplina del rapporto di lavoro ore

Sicurezza sul lavoro ore

ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

(è possibile barrare più opzioni)

<i>Interna</i>	<i>Esterna</i>
<input type="checkbox"/> Aula	
<input type="checkbox"/> On the job	
<input type="checkbox"/> Affiancamento	
<input type="checkbox"/> E-learning	
<input type="checkbox"/> Seminari	
<input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo	
<input type="checkbox"/> Testimonianze	
<input type="checkbox"/> Action learning	
<input type="checkbox"/> Visite aziendali	
<input type="checkbox"/> Altro	

.....

(luogo e data)

.....

(timbro e firma del legale rappresentante dell'azienda)

.....

(firma del tutore)

.....

(firma dell'apprendista)

Allegato 8

[Decreto ministeriale 19 luglio 2011](#)

Aggiornamento del costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali, a decorrere dal mese di febbraio 2011

(Omissis)

Allegato 9

[Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#)

(come modificato dai decreti legislativi n. 100/2001 e n. 276/2003 e dalla [legge n. 244/2007](#))

(Omissis)

Allegato 10

[Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#)

(come modificato dal [decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213](#)) -

Attuazione delle [direttive 93/104/CE](#) e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

(Omissis)

Allegato 11

[INPS circolare 3 dicembre 2010, n. 155](#)

[Legge n. 183 del 4 novembre 2010, art. 24](#)

Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità

(Omissis)

Allegato 12

Decreto legislativo 22 luglio 1999, n. 261

(come modificato ed integrato dal D.Lgs. 31 marzo 2011, n. 58)

(Omissis)

Allegato 13

[Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#)

(con le modifiche introdotte dalla [legge 24 dicembre 2007, n. 247](#) e dal [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#))

(Omissis)

Allegato 14

[Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#)

(così come modificato dal [D.Lgs. n. 115/2003](#) - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'[articolo 15](#) della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#))

(Estratto articoli 1-4, 16-22, 28-34)

(Omissis)

Allegato 15

[Legge 10 aprile 1991, n. 125](#)

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

(Omissis)

Allegato 16

[Legge 20 maggio 1970, n. 300](#)

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(Omissis)