

SERVIZI POSTALI IN APPALTO (K721)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi postali in appalto

Codice contratto: K721

CCNL in vigore | 21/12/2023

Scadenza: 31 dicembre 2025

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi postali in appalto

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Capitolo I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Art. 2 (Sistema di relazioni sindacali)

Art. 3 (Assunzione)

Art. 4 (Periodo di prova)

Art. 5 (Classificazione del personale)

Art. 6 (Cumulo di mansioni e passaggio di livello)

Art. 7 (Cessazione di appalto/Clausola sociale)

Art. 8 (Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda)

Art. 9 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 10 (Contratti a termine)

Art. 11 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 12 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Art. 13 (Contratti di apprendistato, di somministrazione e a termine - Percentuali di utilizzo)

Capitolo II

ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 14 (Orario di lavoro)

Art. 15 (Orario di lavoro discontinuo)

Art. 16 (Orario di lavoro multiperiodale)

- Art. 17 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)
- Art. 18 (Lavoro notturno)
- Art. 19 (Riposo settimanale - Domenicale o periodico)
- Art. 20 (Giorni festivi)
- Art. 21 (Ferie)
- Art. 22 (Permessi per motivi privati e per studio)
- Art. 23 (Congedo matrimoniale)
- Art. 24 (Assenze)
- Art. 25 (Malattia, infortunio, cure termali)
- Art. 26 (Tutela della maternità)
- Art. 27 (Tutela dei lavoratori tossicodipendenti, affetti da ludopatia ed etilisti)
- Art. 28 (Tutela delle persone handicappate)
- Art. 29 (Volontariato)
- Art. 30 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)
- Art. 31 (Molestie sessuali e contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro)

Capitolo III

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 32 (Retribuzione base e retribuzione globale)
- Art. 33 (Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera)
- Art. 34 (Indennità integrativa)
- Art. 35 (Premio di anzianità per gli operai e scatti biennali per gli impiegati)
- Art. 36 (Corresponsione della retribuzione)
- Art. 37 (Tredicesima mensilità)
- Art. 38 (Quattordicesima mensilità)
- Art. 39 (Rimborso spese)
- Art. 40 (Indennità varie)
- Art. 41 (Indennità di trasferta)
- Art. 42 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 43 (Restituzione documenti di lavoro)
- Art. 44 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)
- Art. 45 (Previdenza complementare)
- Art. 46 (Indennità in caso di morte)

Capitolo IV

DIRITTI E DOVERI - DIRITTI SINDACALI

- Art. 47 (Trasferimenti)
- Art. 48 (Alloggio al personale)
- Art. 49 (Indumenti di lavoro)
- Art. 50 (Pulizia macchine)
- Art. 51 (Responsabilità dell'autista)

Art. 52 (Ritiro abilitazioni legali per la guida dei veicoli)

Art. 53 (Norme disciplinari)

Art. 54 (Contributo dei datori di lavoro al conseguimento di titoli abilitativi superiori)

Art. 55 (Costituzione R.S.U. e diritti sindacali)

Art. 56 (Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende)

Art. 57 (Salute e sicurezza sul lavoro)

Art. 58 (Ritenute per quote associative ed assicurative)

Capitolo V NORME FINALI

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

Art. 60 (Condizioni di miglior favore)

Art. 61 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Art. 62 (Decorrenza e durata)

PARTE ECONOMICA

ALLEGATI

Allegato 1 Minimi tabellari

Allegato 2 Avviso comune 14 luglio 2020

Allegato 3 Art. 30 - c.c.n.l. 30 aprile 1983

Allegato 5 Dichiarazione delle parti 18 luglio 2001

Allegato 6 Lettera da Ausitra

Allegato 7 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

Allegato 8 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

Allegato 9 Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali

Allegato 10 Accordo 15 gennaio 2013 - In materia di Apprendistato professionalizzante

Allegato 11 Accordo 5 marzo 2013 sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato

Allegato 12 Determinazione costo giornaliero e Tabelle 2020/2021 Operai/impiegati

Parti Stipulanti

14 luglio 2020

Decorrenza: 1° gennaio 2017 Scadenza: 31 dicembre 2021

rinnovato

21 DICEMBRE 2023

(Scadenza: 31 dicembre 2025)

FISE-ASSOPOSTE

e

SLC-CGIL

SLP-CISL

Testo del c.c.n.l.
Capitolo I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TIPOLOGIE
CONTRATTUALI

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica a tutti i lavoratori delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, esercenti servizi di consegna, ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali, servizi affini e complementari connessi, servizi accessori.

Le parti stipulanti individuano il presente c.c.n.l., integralmente applicato, come il contratto di riferimento per tutti i lavoratori dipendenti del settore, anche in relazione a quanto previsto dagli articoli 30, 4° comma, 50, 1° comma e 23, 16° comma del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Art. 2 (Sistema di relazioni sindacali)

Procedure rinnovo c.c.n.l.

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 livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve 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.

Informazione e consultazione

A) 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, e comunque su richiesta motivata di una delle due 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 alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;

- esaminare gli sviluppi prodotti dai processi di cambiamento strutturale e di politica imprenditoriale emergenti dalla modificazione di Poste Italiane S.p.a. e dal suo ulteriore processo evolutivo, con particolare attenzione agli effetti che tale politica produrrà sulle imprese, nonché dalle nuove politiche di mercato a livello nazionale e internazionale;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Poste Italiane S.p.a. e società erogatrici dei servizi in appalto;
- costituire un Osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione;
- esaminare, alla luce della costituzione delle società miste promossa da Poste Italiane S.p.a. nonché delle modificazioni di carattere legislativo e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere;
- esaminare iniziative utili in materie di politiche inclusive.

Le parti concordano, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, di dare vita ad un Osservatorio nazionale, costituito pariteticamente, da tre esponenti di parte sindacale e tre di parte imprenditoriale, eventualmente affiancati da esperti delle materie trattate, così come sopra elencate.

La partecipazione del committente a tale Osservatorio valorizzerà le eventuali iniziative delle parti, finalizzate all'attuazione di aspetti contenuti nell'avviso comune allegato al presente accordo di rinnovo del c.c.n.l.

B) Livello territoriale e aziendale

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 delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli accordi interconfederali vigenti.

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale e alle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.:

- 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 L. n. 125/1991;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- 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 e le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'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;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente c.c.n.l.

C) Livello di gruppo

In occasione di uno specifico incontro, di norma semestrale e comunque su richiesta motivata di una delle parti stipulanti il presente c.c.n.l., le imprese titolari di diversi appalti in Italia porteranno a conoscenza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti informazioni sugli investimenti previsti a breve e medio periodo, su situazioni di crisi, eventuali processi di ristrutturazione e mobilità.

L'informativa di cui al presente punto riguarda esclusivamente le imprese o parti di imprese che applicano il presente c.c.n.l.

* * *

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

Le parti stipulanti, 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 le norme disciplinari - 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/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 interessata, le competenti Organizzazioni sindacali territoriali e la Rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente 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.

b) Livello nazionale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte nell'ambito della procedura di cui al precedente punto a) saranno esaminate in un incontro tra FISE-ASSOPOSTE e le Organizzazioni nazionali stipulanti, presente la 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.

* * *

Conciliazione delle controversie in sede sindacale ex art. 412-ter c.p.c.

Fermo restando quanto previsto dalla legge nonché dal paragrafo precedente, le Parti riconoscono che la conciliazione delle controversie ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. può avvenire in sede sindacale, come previsto dall'art. 412-ter cod. proc. civ., alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza di FISE-ASSOPOSTE e dell'organizzazione sindacale, aderente alle strutture nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, secondo le seguenti modalità e procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta all'impresa interessata e a FISE-ASSOPOSTE, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La richiesta deve precisare: le generalità del ricorrente e l'impresa interessata; la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice e all'associazione datoriale, per l'impresa; il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione; l'oggetto della vertenza.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di FISE-ASSOPOSTE ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia di norma entro i 30 giorni successivi.

Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente: per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata; per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Associazioni sindacali legittimate, con firma depositata.

Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.

Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato a cura dell'associazione datoriale presso l'ispettorato del lavoro, che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.

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 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 o, laddove non costituite, le R.S.A. ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le R.S.U. o, laddove non costituite, le R.S.A. Le aziende sono 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, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione imprenditoriale cui l'azienda 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.

Trova applicazione quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia.

Ai fini delle risorse economiche da destinare al secondo livello di contrattazione si rinvia a quanti previsto all'articolo 34 del presente c.c.n.l.

Art. 3 (Assunzione)

L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data e la sede di assunzione;
- 2) il livello e la qualifica al quale il lavoratore viene assegnato e le mansioni che dovrà svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova eventuale.

Nel caso di mancata consegna del contratto individuale regolarmente sottoscritto al lavoratore, questi, per il tramite di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti informerà la direzione competente della committenza.

L'impresa deve inoltre, consegnare copia in forma digitale, del presente contratto di lavoro e consegnare copia UNILAV.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) carichi pendenti e certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- 3) lo stato di famiglia;
- 4) tesserino di codice fiscale;
- 5) certificato di residenza non anteriore a tre mesi e di domicilio, se diverso; il lavoratore è tenuto altresì a comunicare eventuali successive variazioni;
- 6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari al fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

In fase preassuntiva è consentita visita medica preventiva ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 4 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati di 1° livello, con un periodo di prova non superiore a due mesi per gli impiegati di 2° livello, nonché con un periodo di prova di 20 giorni lavorativi per il personale inquadrato al 3° e 4° livello.

Il periodo di prova per gli operai di 5° livello non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi retributivi in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

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 potrà aver luogo da ciascuna delle due 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 due mesi di prova per gli impiegati di 1°, e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a 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 il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 4

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati di 1° livello, con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per gli impiegati di 2° livello, nonché con un periodo di prova di 20 giorni lavorativi per il personale inquadrato al 3° e 4° livello.

Il periodo di prova per gli operai di 5° livello non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi retributivi in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

~~Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova~~ Ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del D.Lgs. n. 104/2022, in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

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 potrà aver luogo da ciascuna delle due 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 due mesi di prova per gli impiegati di 1°, e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a 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 il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

Art. 5 (Classificazione del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti sette livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente alle seguenti 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; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva ~~quali, ad esempio, piloti motoristi;~~

3° livello super (parametro 127) - introdotto a far data dal 14 luglio 2020.

- operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi;

- autisti in possesso di patente E, adibiti alla conduzione di mezzi di portata pari o superiore a 20 tonnellate (trattori e semirimorchio, bilico, etc.) che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette.

3° livello

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti;
- autisti in possesso di patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- capi squadra;
- scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse.

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

4° livello S

- autisti, in possesso di patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- autisti, in possesso di patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, per i primi dodici mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore.

4° livello

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti al controllo fatture;
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quinto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegate e operai qualificati di officina;
- agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio);
- agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo;
- autisti in possesso di patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette per i primi dodici mesi di assunzione non proveniente da passaggio di appalto ex articolo 7 del presente c.c.n.l. oppure per il periodo rimanente nel caso non abbiano completato dodici mesi di effettivo servizio presso l'azienda cedente l'appalto;
- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;

5° livello

- guardiani diurni e notturni
- uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi

consecutivi presso diverse imprese del settore;

- addetti alla consegna di quotidiani.

Non si considera neo assunto, ai fini di quanto previsto nel presente articolo in relazione ai temporanei sottoinquadramenti previsti, il personale assunto in base a quanto previsto all'articolo 7 del presente c.c.n.l.

Normativa per i quadri

In applicazione della legge 13 maggio 1983, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, l'azienda individua, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) 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;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di 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.

Capo contabilità: lavoratore che, in base ad indicazioni generali, coordina e controlla, anche a mezzo di collaboratori, la contabilizzazione dei fatti amministrativi dell'azienda ed il rispetto delle scadenze contabili e fiscali e propone il miglioramento dei sistemi contabili in applicazione di conoscenze specialistiche integrate da esperienza maturata nei diversi settori amministrativi

Capo Ufficio gestione: lavoratore che, su indicazioni generali, assicura l'efficienza dei servizi in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante qualificati programmi di istruzione integrati da esperienza maturata nel settore gestionale commerciale.

Ai predetti lavoratori così individuati l'Azienda corrisponderà, in aggiunta al trattamento economico stabilito dal c.c.n.l. per il 1° livello, un importo mensile in cifra fissa pari a € 51,65 quale indennità di funzione.

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

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 5

(Classificazione del personale)

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti sette livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente alle seguenti 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; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva;

3° livello super (parametro 127) - introdotto a far data dal 14.07.2020:

- operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi;

- autisti in possesso il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente E, adibiti alla conduzione di mezzi di portata pari o superiore a 20 tonnellate (trattori e

semirimorchio, bilico, etc.) che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette.

3° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti;
- autisti, ~~in possesso~~ il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- capi squadra;
- scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse.

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

4° livello S:

- autisti, in possesso il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- autisti, ~~in possesso~~ il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, per i primi dodici mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore

4° livello

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti al controllo fatture;
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quinto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegate e operai qualificati di officina;
- agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio);
- agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo;
- autisti ~~in possesso~~ il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette per i primi dodici mesi di assunzione non proveniente da passaggio di appalto ex articolo 7 del presente c.c.n.l. oppure per il periodo rimanente nel caso non abbiano completato dodici mesi di effettivo servizio presso l'azienda cedente l'appalto;
- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso

diverse imprese del settore;

5° livello:

- guardiani diurni e notturni;
- uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- addetti alla consegna di quotidiani.

Non si considera neo assunto, ai fini di quanto previsto nel presente articolo in relazione ai temporanei sottoinquadramenti previsti, il personale assunto in base a quanto previsto all'articolo 7 del presente c.c.n.l.

Art. 6 (Cumulo di mansioni e passaggio di livello)

Il lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni prevalenti di livello superiore per il periodo di cui all'articolo 2103 c.c. dovrà essere senz'altro inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto in aggiunta alla retribuzione del livello di appartenenza un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione contrattuale dei due livelli, composta da minimi tabellari e dall'indennità di contingenza, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

Art. 7 (Cessazione di appalto/Clausola sociale)

Le parti stipulanti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate da contratti di appalto, convengono quanto segue in caso di cessazione di appalto per la tutela dei livelli complessivi di occupazione nel settore stesso e con l'obiettivo di realizzare una sempre più qualificata utilizzazione produttiva dei lavoratori.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, nei trenta giorni precedenti, alla rappresentanza sindacale e/o alle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi i due seguenti casi:

a) In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dei lavoratori esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione dell'appalto - salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi o aumenti di prestazioni.

b) In caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dall'ITL territorialmente competente, nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale e/o le organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative ovvero le esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche introdotte dall'impresa nel servizio col mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Fermo restando quanto previsto dai punti a) e b) di cui al presente articolo, nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soli soci - lavoratori che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, trasferiti dall'azienda cessante.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l., ai sensi della legge n. 142/2001.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, assenze dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro (quali ad esempio malattia, maternità, infortunio), inclusa l'aspettativa ai

sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

Gli addetti, presenti sull'appalto da almeno quattro mesi, ed assunti con contratto a termine dall'impresa uscente, saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, con un nuovo contratto a tempo determinato, entro i limiti consentiti dalla legge.

L'impresa uscente è tenuta alla consegna all'impresa subentrante ed alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., qualora ne facciano richiesta, di ogni documento necessario ai fini dell'assunzione dei lavoratori aventi diritto ai sensi del presente articolo.

Per il personale assunto dall'impresa subentrante a seguito di passaggio di appalto come disciplinato dal presente articolo, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 42 del presente c.c.n.l., in caso di continuità di prestazione.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Dichiarazione a verbale

Le parti auspicano che la normativa di cui al presente articolo si applichi in tutti i casi di passaggi di appalto nel settore dei trasporti postali, al fine di garantire equità di trattamento tra tutti i lavoratori e le imprese del comparto e uniformità di comportamenti nell'ambito di una corretta concorrenza.

Art. 8 (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 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 e di fine rapporto stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 9 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda può procedere all'assunzione di personale, anche a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi degli articoli 4 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dovrà avvenire con il consenso delle Parti, le quali potranno stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario, è fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015.

In relazione a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al 35% su base annua, della prestazione concordata.

Superata la soglia di cui al precedente capoverso. Ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione base di cui all'art. 32 del presente c.c.n.l. e comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

Qualora il numero di ore su base annua superi la soglia del 40%, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione base di cui all'art. 32 del presente c.c.n.l. e comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

Al superamento della soglia del 40% su base annua, inoltre, le imprese informeranno le R.S.A. e Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. circa i motivi del ricorso al lavoro

supplementare.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario a tempo pieno settimanale, per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, che non possono in ogni caso superare il limite annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 17 del presente c.c.n.l., sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno. Nei casi di superamento continuativo del limite del tempo pieno settimanale, le parti si incontreranno a livello aziendale per una valutazione congiunta, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

È altresì consentito, previo assenso delle parti, 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 fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

In relazione a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, su accordo scritto tra lavoratore e azienda, eventualmente con la presenza delle R.S.U./R.S.A. o delle strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti, potranno essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della presenza lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente, comporta un preavviso a favore del lavoratore non inferiore a due giorni lavorativi. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere 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.

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.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel caso di clausola elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua, adeguatamente documentati, del coniuge e dei parenti di primo grado, o altre esigenze riconosciute dalle leggi n. 104/1992 e n. 53/2000, ovvero per sopravvenute esigenze attinenti ad altra occupazione lavorativa, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore; è in ogni caso riconosciuta, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5 del D.Lgs. n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge n. 300/1970, la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 16 ore ovvero 28 ore su base mensile e 300 ore su base annuale. Qualora non sia possibile il raggiungimento/mantenimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio, per prestazioni connesse a particolari esigenze di servizio determinanti un utilizzo di ore inferiore, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale di appartenenza, ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Per attività nuove, concentrate in singole giornate o periodi determinati, sarà possibile costituire sperimentalmente rapporti a tempo parziale anche in deroga ai limiti minimi di cui al comma precedente, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, previo confronto sindacale a livello aziendale.

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.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che, nei casi di riduzioni dei servizi decise dalla committenza, le imprese attiveranno un incontro con le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali ai sensi dell'articolo 2 del presente c.c.n.l. e, ferma rimanendo la necessità di dimostrare l'impossibilità di salvaguardare l'orario di lavoro del lavoratore, in

considerazione delle caratteristiche del settore, tali riduzioni costituiscono motivo oggettivo di corrispondente ed automatica riduzione dell'orario di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 9

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Il terzo comma è così modificato:

"In relazione a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al 25% su base annua, della prestazione concordata".

Il quinto comma è così modificato:

"Qualora il numero di ore su base annua superi la soglia del 30%, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione base di cui all'art. 32 del presente c.c.n.l. e comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali".

Il sesto comma è così modificato:

"Al superamento della soglia del 30% su base annua, inoltre, le imprese informeranno le RSA e Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. circa i motivi del ricorso al lavoro supplementare."

Art. 10 (Contratti a termine)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene pertanto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di quattro volte, nell'arco dei complessivi ventiquattro mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma precedente, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro l'integrazione economica a carico dell'azienda per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque cessa con la scadenza del termine apposta al contratto e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps.

La disciplina legale degli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine, come da accordo nazionale del 5 marzo 2013, non trova applicazione nei seguenti casi di assunzione a termine:

- 1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- 2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
- 3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
- 4) affidamenti di servizi temporanei;
- 5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di valutare la trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto dal presente accordo, compatibilmente con le esigenze di organico.

Nelle località soggette a maggiori flussi stagionali nel periodo maggio-settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre-15 gennaio, è consentita la stipula dei contratti a tempo determinato per attività stagionali ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dal D.Lgs. n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018.

L'azienda e le RSA o con le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. potranno, in presenza di specifiche necessità ed esigenze caratterizzate da stagionalità in periodi diversi, stipulare definire intese finalizzate alla definizione di una diversa collocazione temporale.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

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

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

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

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 10

(Contratti a termine)

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

~~L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene pertanto ai sensi~~ A far data dal 1° gennaio 2024, oltre a quanto previsto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è inoltre consentita, in attuazione dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi anche per le seguenti specifiche esigenze:

- a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; ~~lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;~~
- c) esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- d) incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali.

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

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

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

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

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di quattro volte, nell'arco dei complessivi ventiquattro mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma precedente, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro l'integrazione economica a carico dell'azienda per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque cessa con la scadenza del termine apposta al contratto e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps.

La disciplina legale degli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine, come da accordo nazionale del 5 marzo 2013, non trova applicazione nei seguenti casi di assunzione a termine:

- 1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- 2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
- 3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
- 4) affidamenti di servizi temporanei;
- 5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di valutare la trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto dal presente accordo, compatibilmente con le esigenze di organico.

Nelle località soggette a maggiori flussi stagionali nel periodo maggio-settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre-15 gennaio, è consentita la stipula dei contratti a tempo determinato per attività stagionali ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 ~~come modificato dal D.Lgs. n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018~~ e successive modifiche ed integrazioni.

L'azienda e le RSA o con le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. potranno, in presenza di specifiche necessità ed esigenze caratterizzate da stagionalità in periodi diversi, stipulare intese finalizzate alla definizione di una diversa collocazione temporale.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

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

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

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

Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 104/2022, il periodo di prova in caso di assunzione a tempo determinato è stabilito in misura pari a 5 giorni lavorativi per ciascun mese di durata del contratto per i lavoratori inquadrati nei livelli 5, 4 e 4S; in misura pari a 10 giorni lavorativi per ciascun mese di durata del contratto per i lavoratori inquadrati nei livelli 3, 3Super, 2 e 1.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Art. 11 (Apprendistato professionalizzante)

Le parti allegano al presente c.c.n.l. l'accordo in materia di apprendistato professionalizzato in attuazione della legge n. 167/2011 e successive modifiche.

Art. 12 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, oltre che in tutti i casi in cui sia possibile l'assunzione a tempo determinato a norma di legge.

I prestatori in somministrazione di lavoro impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media annuale la percentuale di cui all'articolo 13 (percentuali di utilizzo).

Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

Art. 13 (Contratti di apprendistato, di somministrazione e a termine - Percentuali di utilizzo)

I contratti di apprendistato, di inserimento, di somministrazione e a termine di cui al 3° comma dell'art. 10 del presente c.c.n.l. possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

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.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe ai limiti sopra individuati.

Capitolo II

ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 14 (Orario di lavoro)

La durata normale dell'orario di lavoro è quella stabilita dal decreto legislativo n. 66/2003 con le relative deroghe ed eccezioni, fissata in 40 ore settimanali, di norma su cinque o sei giorni.

La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore settimanali calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di sei mesi.

Le prestazioni orarie oltre il limite di cui al primo comma vanno compensate secondo quanto previsto agli articoli 18 e 19 del presente c.c.n.l.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra 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.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa giornaliera anche con due riprese, dopo l'inizio dell'orario di lavoro, nell'ambito di un nastro lavorativo di 11 ore, comprensivo di una interruzione non retribuita per la consumazione del pasto.

L'esigenza di riprese in numero superiore sarà oggetto di accordo con la rappresentanza sindacale.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato da necessità tecniche e organizzative dell'azienda, previo confronto, qualora possibile, con le R.S.A. ovvero con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Dal 1° ottobre 1993 l'orario di lavoro è ridotto di otto giornate lavorative.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio del rapporto di lavoro considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.

Le riduzioni di cui al presente articolo sono attuati attraverso la concessione di riposi compensativi o anche mediante forme alternative previo esame congiunto con la rappresentanza sindacale, fatte salve le modalità già in atto aziendali.

Per il personale viaggiante si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro, come risultante da apposita strumentazione, durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo ai sensi dell'articolo 50 del presente c.c.n.l., ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore viaggiante non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'articolo 7 del Regolamento CE 561/06, secondo cui dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione, non retribuita, di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo; i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 234/2007, e i tempi di disponibilità di cui alla lettera b) dell'articolo 3, primo comma, del D.Lgs. 234/2007.

Dichiarazioni a verbale

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe al presente articolo, fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Le parti stipulanti 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'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. 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 dei servizi”; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.

Art. 15 (Orario di lavoro discontinuo)

In deroga a quanto previsto dall'art. 14 del presente c.c.n.l., il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel terzo livello, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 41 per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85, e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e D.Lgs. n. 66/2003, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

a) periodi di guida;

b) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell'art. 50 del presente c.c.n.l.;

c) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;

d) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;

e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio, eccezion fatta per le prime due ore di attesa; in ogni caso il lavoratore non è responsabile del mezzo, in caso sia consentito l'allontanamento del mezzo.

Saranno retribuite in aggiunta alla normale retribuzione le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1; a tali ore sarà inoltre applicata la maggiorazione per il lavoro straordinario.

L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al comma 2.

Art. 16 (Orario di lavoro multiperiodale)

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 9 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la R.S.U. interessata, ovvero, ove non ancora costituita, con le R.S.A. o, in mancanza anche di queste, con le OO.SS. territoriali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di orario multiperiodale oltre le 40 ore è pari a 100 ore.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della R.S.U. e, ove ancora non costituite, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

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

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto di riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, usufruirà di riposi differiti.

I riposi compensativi saranno in ogni caso goduti entro l'anno solare di riferimento.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Art. 17 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a dare la sua prestazione, nei limiti consentiti dalla legge e salvo giustificati motivi di impedimento, anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempreché il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale, fatto salvo quanto previsto dall' articolo 16 del presente c.c.n.l.

È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai punti a), b), c) dell'art. 20.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario feriale	30%
---------------------------------	-----

2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

Per gli operai il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione di € 1,81 per ogni ora di prestazione comprensivo dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13^a mensilità e 14^a mensilità.

Detto compenso non è computabile nel trattamento di malattia e nel trattamento di fine rapporto e assorbe fino a concorrenza concessioni aziendali allo stesso titolo.

Solo per gli impiegati, il lavoro notturno o domenicale è compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20%
2) lavoro notturno non in turni avvicendati	25%
3) lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	20%
b) per le ore straordinarie	50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate per gli operai sulla retribuzione base oraria; per gli impiegati sulla retribuzione globale.

La prestazione straordinaria non può superare le 140 ore annue.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci 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 oltre i limiti contrattuali purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

Art. 18 (Lavoro notturno)

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

È considerato “lavoro notturno” agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'articolo 1, comma 2, lettera d), 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, da riproporzionare, per il part-time verticale e misto, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- 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'articolo 13, comma 1, 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'articolo 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, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dell'articolo 13, comma 2, 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 RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 19 (Riposo settimanale - Domenicale o periodico)

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo 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.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata rispetto al turno prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera.

Art. 20 (Giorni festivi)

A) Sono considerati festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 19;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;
- c) le seguenti dieci festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);
 - 4) Il giorno di 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 del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma la festa del Patrono, ai sensi del D.P.R. n. 792/1985, si celebra il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti 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 ai punti b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale, al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile.

Ai lavoratori che nelle festività di cui alle lettere b) e c) prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente svolte, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui innanzi spetta per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del S. Patrono della località ove si svolge il lavoro.

B) Legge n. 54 del 5 marzo 1977, come modificata dal D.P.R. n. 792/1985

Per quanto concerne le festività abolite ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792/1985 (4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus domini, SS. Pietro e Paolo), fermo rimanendo il carattere lavorativo delle giornate corrispondenti alle ex festività soppresse, si conviene che la festività del 4 novembre rimane acquisita all'attività lavorativa con il pagamento delle ore effettuate secondo i criteri di cui all'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

Per le rimanenti quattro ex festività, qualora venga richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore non compete alcun particolare trattamento economico e gli vengono concessi, in sostituzione, corrispondenti riposi compensativi.

I riposi compensativi non possono essere accorpati alle ferie e sono goduti dal lavoratore tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

Qualora i suddetti riposi compensativi non siano goduti entro l'anno di riferimento, al lavoratore sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

In presenza di motivate esigenze produttive richieste dalla committenza, la prestazione lavorativa nelle giornate festive e domenicali è dovuta, fermi rimanendo i trattamenti specifici previsti nel presente c.c.n.l.

L'azienda avrà cura di utilizzare criteri atti a consentire la rotazione tra i dipendenti con mansioni fungibili, ferme rimanendo le esigenze produttive e privilegiando il criterio della volontarietà.

In ogni caso, ciascun lavoratore potrà essere chiamato a effettuare la prestazione lavorativa fino ad un massimo di dieci giornate festive per ciascun anno.

Art. 21 (Ferie)

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi per 6 giorni lavorativi a settimana; ovvero pari a 22 giorni lavorativi per 5 giorni lavorativi a settimana.

In occasione della programmazione delle ferie le aziende ed i rappresentanti dei lavoratori esamineranno eventuali richieste del personale tenendo conto delle esigenze tipiche del servizio e del fatto che le ferie stesse debbono essere distribuite in due frazioni di cui una nel periodo estivo.

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

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore avrà diritto alla liquidazione delle ferie maturate con corrispondenti quote di retribuzione globale.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie, al lavoratore saranno rimborsate le eventuali spese documentate derivanti dall'interruzione.

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

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

Art. 22 (Permessi per motivi privati e per studio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. Permessi giornalieri retribuiti dovranno essere accordati ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che ne facciano domanda per comprovati motivi di esami in relazione a regolari corsi di studio frequentati presso istituti di istruzione statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.

Tali permessi sono fissati in:

- giorni 5 per esami di licenza elementare;
- giorni 10 per esami di licenza media inferiore;
- giorni 12 per esami di licenza media superiore;
- giorni 2 per esame universitario.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno agevolati, su loro richiesta, e con modalità da convenirsi aziendalmente, per la frequenza ai predetti corsi.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, ovvero di un convivente risultante dallo stato di famiglia, l'azienda concederà un permesso di 3 giorni retribuito se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si è verificato fuori della provincia.

I permessi di cui al presente articolo non si computano nell'annuale periodo di ferie.

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, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

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 quando possibile su base annua o comunque almeno trimestrale, 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.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la 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.

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.

Ai sensi del D.Lgs. n. 119/2011, il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al presente articolo per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

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.

Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concessi permessi retribuiti per donazione sangue, donazione organi tra viventi, terapie salvavita come da leggi vigenti.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 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 riconoscono altresì concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

Art. 23 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di quindici 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 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 23

(Congedo matrimoniale - Unione civile)

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di quindici giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

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. 24 (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'art. 53.

Per ogni giornata di assenza per la quale non compete alcun trattamento economico la retribuzione globale è ridotta di 1/26.

Art. 25 (Malattia, infortunio, cure termali)

A) ACCERTAMENTI SANITARI

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata all'azienda dal lavoratore, salvo casi di comprovata impossibilità, almeno un'ora prima dell'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore, e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità stabilite dall'istituto di previdenza.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi della legge n. 300 del 1970.

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 è tenuto a trovarsi fin dal primo giorno di assenza nel domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, 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;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

In mancanza di tali comunicazioni, a meno di comprovate ragioni di impedimento o di ritardo nei termini di cui al primo comma, l'assenza si considera ingiustificata con l'applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso.

Ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

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

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.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a modifiche dei provvedimenti di legge o amministrativi vigenti in materia.

Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11 gennaio 2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultati da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

B) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi in caso di malattia e sino alla data di guarigione clinica in caso di infortunio, senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i dodici mesi di assenza nell'arco di trentasei mesi consecutivi. A tale fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi trentasei mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato escludendo da tale computo i periodi di assenza per infortunio sul lavoro.

Decorso 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 di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero. Resta inteso che il periodo di aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

C) TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di legge vigenti.

Per i casi di t.b.c. e altre patologie di particolare gravità quali le malattie oncologiche, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, salvo dolo o colpa del lavoratore, verrà accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento.

Operai:

Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, calcolati anche con periodi discontinui nell'arco di tempo di cui alla lettera B) del presente articolo, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione base.

Dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto il 50% della retribuzione globale. Per le assenze per infortunio sul lavoro all'operaio non in prova sarà corrisposta una integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione base dal primo giorno lavorativo di assenza fino a guarigione clinica.

Impiegati:

Per le assenze per causa di malattia all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Per le assenze per infortunio sul lavoro all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale dal primo giorno e fino a guarigione clinica, dedotto quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.

D) 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.

CONTRASTO ALLE ASSENZE BREVI E REITERATE

Le aziende del settore ritengono che reiterate brevi assenze dei dipendenti, tali da incidere negativamente sull'organizzazione del lavoro siano tra le cause che determinano conseguenze negative sulla produttività, sull'efficienza e competitività delle aziende, determinando potenziali disservizi e ricadute anche all'attività del committente.

In sede di contrattazione di secondo livello le Parti potranno individuare intese atte a diminuire strutturalmente l'incidenza delle assenze brevi, anche utilizzando le risorse destinate alla contrattazione di secondo livello, quale ad esempio la specifica indennità di cui all'articolo 34 del presente c.c.n.l..

In ogni caso le Parti titolari della contrattazione di secondo livello dovranno adeguatamente salvaguardare, escludendo ogni penalizzazione agli eventi morbosi dovuti a:

- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016;
- eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

Art. 26 (Tutela della maternità)

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.

I periodi di congedo di maternità, ai sensi dell'articolo 22, terzo comma del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a e alla 14^a mensilità nonché alle ferie.

In materia di permessi per il lavoratore padre in caso di nascita del figlio si applicano le disposizioni di cui all'art. 1, comma 342, della legge n. 160/2020.

Art. 27 (Tutela dei lavoratori tossicodipendenti, affetti da ludopatia ed etilisti)

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 unità sanitarie locali 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 disposizioni legislative vigenti in materia.

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, la incolumità e la salute di terzi.

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, la 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 di legge nonché quelle emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Le tutele previste dal presente articolo sono estese, qualora compatibili, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato affetti da ludopatia, ed agli etilisti, previa certificazione delle competenti strutture sanitarie pubbliche.

Art. 28 (Tutela delle persone handicappate)

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 e comunque nei limiti ed alle condizioni della legge predetta.

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 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 al D.Lgs. n. 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo 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 terzo grado, convivente, hanno diritto a tre 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 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dal D.Lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui al 5° comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo 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 2 e 3; 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.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni di legge nonché quelle 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.

Art. 29 (Volontariato)

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'orario e turnazione 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 un 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. 30 (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. costituiscono una Commissione nazionale paritetica, di complessivi sei 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 specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

Art. 31 (Molestie sessuali e contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro)

(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.

Le parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall'Accordo quadro interconfederale 25 gennaio 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro; le aziende, accertate le responsabilità del caso, si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Allegano la "Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2017 che ciascuna azienda associata si impegna a sottoscrivere.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 31

(Molestie sessuali e contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro)

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.

Le Parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall'accordo quadro interconfederale 25 gennaio 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza sul luogo di lavoro; le aziende, accertate le responsabilità del caso, si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Allegano la "Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007 che ciascuna azienda associata si impegna a sottoscrivere.

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, hanno 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.

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 e 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 retributiva.

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, qualora vi sia disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata l'eventuale 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.

Capitolo III

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 32 (Retribuzione base e retribuzione globale)

La retribuzione base, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza.

La retribuzione globale, in relazione al livello di inquadramento, è composta da:

- retribuzione base;
- eventuali premi o scatti di anzianità maturati di cui all'art. 35;
- eventuali altri aumenti comunque denominati.

Art. 33 (Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera)

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

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 34 (Indennità integrativa)

L'indennità integrativa di cui al presente articolo è erogata a soddisfacimento della richiesta di stipulazione di accordi integrativi aziendali, nella misura fissa di cui all'allegato 4 del presente c.c.n.l., costituisce importo di

riferimento ai fini della realizzazione di un premio di risultato collegato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, concordati tra le parti, e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

In considerazione delle caratteristiche del settore e la particolare dislocazione dei servizi gestiti dalle imprese sull'intero territorio nazionale, le Parti si impegnano ad individuare opportune soluzioni atte a consentire la piena attuazione di quanto previsto al comma precedente, ferma rimanendo la volontà definitiva delle parti stipulanti gli accordi di secondo livello.

L'importo di cui al presente articolo costituisce formale "elemento di garanzia retributiva" da erogare ai lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in applicazione del presente contratto collettivo nazionale; la verifica degli aventi diritto all'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Nel caso di cui al precedente comma, l'importo sarà computato ai fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 35 (Premio di anzianità per gli operai e scatti biennali per gli impiegati)

A) Operai

Agli operai verrà corrisposto un premio di anzianità nella misura dell'8 per cento da calcolarsi sulla retribuzione tabellare.

Detto premio è computabile ai fini della determinazione del compenso per ferie, festività, 13^a mensilità, 14^a mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

A decorrere dal 1° maggio 1988 la misura del premio viene elevata al 9 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Con decorrenza 1° luglio 1991 la misura del premio viene elevata al 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare.

Come stabilito nella "Dichiarazione delle parti" di cui all'Allegato 4 al presente c.c.n.l., il premio di anzianità è stabilito per gli operai nella misura del 12 per cento calcolato sulla retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.

B) Impiegati

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 5,55 per cento calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza al 1° gennaio 2012 e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1982 fino a raggiungere il 60 per cento della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31 dicembre 1982.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito né gli aumenti di merito possono essere assorbiti degli 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 ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60 per cento. 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.

Per il calcolo dell'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1983 si rinvia alla "norma transitoria" dell'art. 30 del c.c.n.l. 30 aprile 1983 (Allegato 2).

Il premio di anzianità per gli operai sarà corrisposto ai lavoratori neo-assunti nel settore decorsi due anni di anzianità aziendale, al compimento dei quali il premio di anzianità sarà corrisposto secondo gli importi indicati nella tabella Allegato 4 del presente c.c.n.l.; analogamente, gli scatti biennali per impiegati saranno corrisposti una volta decorsi 4 anni di anzianità aziendale.

Art. 36 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione tabellare è quella di cui alla tabella 1) allegata al presente c.c.n.l.

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata data per un periodo inferiore, verrà effettuata entro il giorno 10 di ciascun mese.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con la rappresentanza sindacale.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 5 per cento 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 di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

Sulle buste paga devono essere indicati:

- 1) generalità del lavoratore;
- 2) livello d'inquadramento;
- 3) elementi costitutivi della retribuzione;
- 4) elementi costitutivi delle ritenute previdenziali e fiscali.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento all'applicazione del presente contratto.

Art. 37 (Tredicesima mensilità)

La liquidazione della 13^a mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una mensilità di retribuzione globale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

Il pagamento della 13^a mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

Art. 38 (Quattordicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà entro il mese di giugno una 14^a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione globale.

Detta mensilità è riferita al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 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 prestato.

Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

Art. 39 (Rimborso spese)

Al lavoratore non rientrante nei casi previsti dall'art. 41 e che sia comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni di servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 40 (Indennità varie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Indennità di presenza

A decorrere dal 1° agosto 2005 l'indennità di presenza di cui ai precedenti cc.cc.nn.l. è elevata a euro 2,45 giornalieri.

La predetta indennità, comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima, non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e entra però a far parte del trattamento di fine rapporto ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale.

B) Indennità di produttività

A decorrere dal 1° maggio 1988 viene istituita una indennità di produttività pari a euro 0,465 giornalieri computabile nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13^a mensilità;
- d) 14^a mensilità;
- e) trattamento fine rapporto.

C) Indennità di mensa

Ferme restando le decorrenze stabilite dai precedenti accordi di rinnovo del presente c.c.n.l., dall'1 dicembre 2016 è corrisposta una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, nella misura di € 4,00 giornalieri.

Con decorrenza dall'1 giugno 2021 l'indennità di mensa è aumentata di € 1,00 giornalieri.

L'indennità di mensa non è computabile in nessun istituto contrattuale e di legge ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale ed è erogabile anche sotto forma di "ticket restaurant".

D) Indennità per maneggio denaro

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori sarà corrisposta una indennità nella misura di euro 22,21 mensili.

Detta indennità è computata:

- nel trattamento per ferie; festività; 13^a mensilità e 14^a mensilità.

Per contro, l'indennità per maneggio denaro non è computata ai fini della determinazione del trattamento per malattia e del trattamento di fine rapporto.

E) Indennità di lontananza da centri abitati

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

F) 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 aziendalimente.

G) Indennità di uso bicicletta

L'impresa corrisponderà al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio una indennità mensile da concordarsi aziendalimente.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Inoltre, a partire dal mese di marzo 2024 l'indennità di mensa di cui all'articolo 40, lettera "c". del c.c.n.l. 14 luglio 2020, è elevata a € 6,50 per ogni giornata di effettiva prestazione. Ferma rimanendo la disciplina contrattuale di cui all'articolo 40, lettera "c" del c.c.n.l., l'intero importo potrà essere erogato sotto forma di "buono pasto", anche elettronico.

* * *

Le Parti si attiveranno immediatamente ai fini di una rapida condivisione e pubblicazione da parte del Ministero del Lavoro delle tabelle di costo del lavoro di cui all'articolo 41, comma 13, del D.Lgs. n. 36/2023.

Le Parti definiranno entro il 31 marzo 2024 la riscrittura del testo contrattuale integrale, intervenendo sulle normative superate o non più vigenti e adeguando quelle modificate da sopraggiunti interventi legislativi.

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE scioglieranno la riserva entro il 20 gennaio 2024.

Art. 41 (Indennità di trasferta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- a) per prestazione effettiva dalle 6 alle 9 ore: € 9,66;
- b) per prestazione effettiva dalle 9 alle 15 ore: € 14,20;
- c) per prestazione effettiva dalle 15 alle 24 ore: € 19,32.

Fermo restando quanto sopra nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 11 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata della prestazione effettiva non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fine di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, verrà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

La mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità né comporta di per sé responsabilità per smarrimento della chiave o per furto del mezzo.

Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità di cui al 1° comma, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia 1^a classe).

Chiarimento a verbale - Interpretazione autentica art. 44 - Indennità di trasferta

Le parti concordano che l'art. 44 del c.c.n.l. 15 giugno 2012 stabilisce che l'indennità di trasferta compete nel caso di prestazione lavorativa effettiva superiore alle sei ore, anche frazionata in più periodi, decorrente dall'avvenuto superamento del territorio del comune di partenza e fino al rientro nel medesimo territorio.

Conseguentemente, anche in ottemperanza alla nozione di "lavoro effettivo" di cui al D.Lgs. n. 66/2003, nulla compete al lavoratore che si trovi fuori dal comune di partenza, cui non sia richiesto alcun impegno, né ai fini retributivi né ai fini del computo delle ore di lavoro utili al conseguimento dell'indennità di trasferta.

In caso di richiesta di reperibilità da parte aziendale, le parti confermano il diritto del lavoratore al riconoscimento come lavoro effettivo del 10% del tempo trascorso in regime di reperibilità; la mera

conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 41

(Indennità di trasferta)

Il personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- a) per prestazione effettiva dalle 6 alle 9 ore: € 9,66;
- b) per prestazione effettiva dalle 9 alle 15 ore: € 14,20;
- c) per prestazione effettiva dalle 15 alle 24 ore: € 19,32

Fermo restando quanto sopra nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 11 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata della prestazione effettiva non superi nel complesso le 6 ore continuative nonché qualora non si allontani di oltre 20 km dal luogo di inizio della prestazione.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, verrà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

La mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità né comporta di per sé responsabilità per smarrimento della chiave o per furto del mezzo.

Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità di cui al primo comma, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia 1a classe).

Art. 42 (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:

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e quello non ai sensi dell'art. 53, nonché le sue dimissioni, dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Il preavviso può avere luogo in qualunque giorno nel caso di cessazione dell'appalto.

Impiegati

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

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno 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 tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;

3) mesi due per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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 una indennità pari all'importo della retribuzione globale 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 saranno comunicati per iscritto.

Art. 43 (Restituzione documenti di lavoro)

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda consegnerà tempestivamente al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro e ogni altro documento dell'interessato.

Art. 44 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31 maggio 1982 si richiama quanto previsto dall'art. 20 del c.c.n.l. 30 maggio 1979 (Allegato 3 al presente c.c.n.l.).

Art. 45 (Previdenza complementare)

1. Le parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 15 giugno 2012 di aderire ad un Fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.

2. In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le parti il 14 giugno 2007 e 1° aprile 2008, si individuano come fondi di destinazione il Fondo Poste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.

3. 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.

4. 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.

5. Con decorrenza 1° dicembre 2013, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1,5% 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

Art. 46 (Indennità in caso di morte)

Nel caso di morte del lavoratore, i trattamenti di cui agli artt. 42 e 44 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di legge e di contratto nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Capitolo IV

DIRITTI E DOVERI - DIRITTI SINDACALI

Art. 47 (Trasferimenti)

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

Al lavoratore che sia trasferito, per disposizione della impresa, da una sede all'altra della stessa azienda situata in località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

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

I lavoratori hanno inoltre diritto ai seguenti trattamenti:

Operai

Ad una indennità speciale di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio per la durata di 5 giorni se celibe; di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Impiegati

Ad una diaria di due terzi della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un decimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Il lavoratore ha altresì diritto al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se regolarmente registrato e per un massimo comunque di tre mesi.

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.

E' salva l'applicazione di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali ed alle particolari nuove prestazioni in relazione alla località ove il lavoratore è trasferito.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, al trattamento di fine rapporto, all'indennità di preavviso ed alle altre indennità previste per la liquidazione, salvo per i lavoratori di 1° e 2° livello che all'atto dell'assunzione abbiano espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o che 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 chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 48 (Alloggio al personale)

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta richieda di restare continuamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

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 e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri.

L'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 49 (Indumenti di lavoro)

Ogni anno viene fornita al personale operaio una giacca ed un pantalone estivo ed una giacca ed un pantalone invernale.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le imprese, per causa di forza maggiore non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, una indennità sostitutiva di vestiario nella misura di € 12,91 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità; essa non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Art. 50 (Pulizia macchine)

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 51 (Responsabilità dell'autista)

L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo quanto sopra durante le operazioni di carico e scarico degli automezzi l'autista deve curare che il carico e lo scarico

siano tecnicamente effettuati.

L'autista è responsabile di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore; è altresì responsabile del veicolo affidatogli e risponde dei danni al veicolo a lui imputabili in modo comprovato.

E' onere dell'autista provare di aver adottato la diligenza normativamente richiesta, anche in materia di sicurezza della circolazione stradale.

E' onere del datore di lavoro provare le responsabilità del lavoratore nonché il danno e il rapporto di causalità con la materiale, anche omissiva, condotta del lavoratore.

Spetta altresì al datore di lavoro provare l'entità definitiva del danno subito imputabile al lavoratore.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità l'autista, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, evidenziando tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

L'autista che oltre alla conduzione dell'automezzo provvede alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette, è esonerato dalla responsabilità prevista dal 2° comma del presente articolo ove l'automezzo sia stato debitamente chiuso secondo l'ordinaria diligenza richiesta.

L'azienda fornirà ai lavoratori con mansioni di autista indicazioni comportamentali concernenti gli adempimenti relativi a quanto previsto dal presente articolo.

Art. 52 (Ritiro abilitazioni legali per la guida dei veicoli)

L'autista al quale sia ritirata una o entrambe le abilitazioni legali per la conduzione di veicoli (patente di guida o carta di qualificazione del conducente) da parte dell'autorità competente, anche per comportamenti o fatti commessi fuori dall'esercizio delle proprie mansioni e per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, è sospeso dalle mansioni di autista ed ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna.

Durante tale periodo, per quelle imprese che occupano almeno 7 dipendenti sul singolo appalto, è previsto un incontro tra impresa e organizzazione sindacale territoriale al fine di esaminare la possibilità di adibire ad altre mansioni il lavoratore a cui è stata ritirata la patente.

A seguito di tale confronto, l'autista durante questo periodo potrà essere adibito, qualora possibile ad altre mansioni di pari livello con mantenimento della retribuzione in atto; qualora non possibile la predetta ipotesi, sarà eccezionalmente assegnato a mansioni di livello inferiore con attribuzione della corrispondente retribuzione, per la durata del periodo in parola.

Qualora esperite le verifiche di cui ai commi precedenti non sia comunque possibile adibire il lavoratore ad altre mansioni ovvero lo stesso non accetti la proposta aziendale, il lavoratore medesimo sarà collocato in aspettativa senza decorrenza di retribuzione e anzianità di servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di cui al primo comma del presente articolo, 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 trattamento di fine rapporto di cui all'art. 44.

Ai sensi dell'art. 43 della legge n. 120/2010, la revoca della patente di guida ad uno dei conducenti di cui all'art. 186-bis ("Guida sotto l'influenza dell'alcool per conducenti di età inferiore a 21 anni, per i neopatentati e per chi esercita professionalmente l'attività di trasporto di persone o cose"), comma 1, lett. b), c) e d), che consegue all'accertamento di uno dei reati di cui agli artt. 186, comma 2, lett. b) e c), e 187 ("Guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti") del decreto legislativo n. 285/1992, costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 del codice civile nonché dell'art. 53, lett. f) del presente c.c.n.l.

Art. 53 (Norme disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora 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 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 per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

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

La motivazione, il genere di punizione e la durata della stessa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, 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.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

I provvedimenti di cui ai punti a) e b) possono essere inflitti al lavoratore che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze, secondo criteri di proporzionalità.

La multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, 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.

La sospensione fino ad un massimo di 5 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- a) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- b) trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- 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 di beni e/o strumenti affidatigli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;
- f) rediga un rapporto incompleto, per sua colpa, al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio.

La sospensione fino a un massimo di 10 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- g) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- h) 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;
- i) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
- j) utilizzi il mezzo aziendale, senza autorizzazione dell'azienda, per finalità private;
- k) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio ma sia accertata una situazione di pericolo potenziale.

Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- a-bis) Si assenti per tre giorni consecutivi senza fornire notizie o giustificazioni, fatti salvi casi di oggettivo impedimento;
- 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) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- e) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- f) 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;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- j) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- l) 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;
- m) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- n) 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.

Nei casi più gravi l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

Ove, al termine del procedimento disciplinare, venga applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Qualora al termine del procedimento disciplinare non saranno ravvisate responsabilità disciplinari, il lavoratore manterrà il diritto alla retribuzione per i giorni di sospensione cautelare.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 53

(Norme disciplinari)

Al comma 15, dopo la lettera "n" recante "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" è aggiunta la seguente lettera:

"o: si rifiuti ingiustificatamente di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge, ferma rimanendo l'immediata sospensione non retribuita fino all'eventuale effettuazione della visita o all'adozione del presente provvedimento disciplinare".

Art. 54 (Contributo dei datori di lavoro al conseguimento di titoli abilitativi superiori)

Le aziende, sulla base di esigenze organizzative, proporranno il finanziamento di tutti i costi connessi all'acquisizione della carta di qualificazione del conducente e della patente C o E per i propri dipendenti non in prova, al fine di adibirli alle mansioni proprie del livello terzo o terzo super di cui all'articolo 5 del presente c.c.n.l.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, entro sei mesi dal conseguimento del titolo, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'intero importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma, nella misura del 75%.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, che avvenga superati dodici mesi dal conseguimento del titolo, ma entro i ventiquattro, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma, nella misura del 50%.

Decorsi ventiquattro mesi dal conseguimento del titolo, nulla è dovuto a titolo di restituzione ai sensi dei commi precedenti.

Art. 55 (Costituzione R.S.U. e diritti sindacali)

a) Premessa

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

Le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 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 e del presente contratto.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali stipulanti il presente 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 contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa nonché dal Protocollo del 23 luglio 1993.

b) Permessi sindacali

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi o delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al precedente comma dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Il limite annuo dei permessi retribuiti di cui al 1° comma viene stabilito in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto.

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 comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I complessivi permessi retribuiti per tutti i componenti la R.S.U. sono quelli già attribuiti ai dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, previste per le unità produttive di cui alla lett. a) dell'art. 23 della legge n. 300/1970, pari a 1 ora e 30 all'anno per ciascun dipendente; tali permessi assorbono quelli retribuiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dalla legge n. 300/1970, ai componenti la R.S.U. - che ne facciano richiesta - spettano altresì quelli aggiuntivi già attribuiti ai dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali; e cioè complessivi permessi in misura non inferiore a 12 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale, dei quali 4 verranno retribuiti.

c) Affissione comunicati

Le Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto, le rispettive Organizzazioni territoriali e le R.S.U. hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

d) 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. 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 o alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

e) 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.

f) 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 stipulante 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 Organizzazione sindacale stipulante e notificata per iscritto alla Direzione dell'azienda e portata a conoscenza dei lavoratori.

Allo stato attuale è confermata nella misura dello 0,70% della retribuzione mensile per 14 mensilità.

La procedura di cui sopra 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'Organizzazione sindacale stipulante interessata.

La trattenuta cessa dal mese successivo al pervenire della revoca all'azienda.

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 ciascun sindacato stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

All'atto del versamento sul conto corrente verrà fornito alla singola organizzazione sindacale l'elenco dei dipendenti per i quali è stata versata la trattenuta e l'importo relativo al semestre della quota versata dal singolo lavoratore.

* * *

Ai sensi dell'art. 35, 1° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni di cui alle lett. da a) a e) del presente articolo si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti.

Art. 56 (Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende)

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

Le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a dare comunicazione agli utenti, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono inoltre garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

Salvo che sia intervenuto un accordo tra le Parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di Garanzia o dell'Autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8 della legge n. 146/1990, in caso di revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza ai sensi del comma precedente, si applica l'articolo 2, comma 6, della legge n. 146/1990.

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della seguente procedura di raffreddamento e di conciliazione.

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive

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.

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.

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.

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui alle precedenti lett. A), B) e C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui al comma precedente cessa di trovare applicazione.

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 al 1° comma della presente procedura, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

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 al comma 2 del presente articolo, Parte "Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive" cessa di trovare applicazione.

Le parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, 2° comma, della legge n. 146/1990 e successive modifiche 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.

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 e successive modifiche, è la seguente:

1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano 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 comma 2 del presente articolo, Parte "Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive".

Art. 57 (Salute e sicurezza sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per ogni lavoratore occupato l'azienda istituirà un apposito libretto sanitario in cui dovranno essere annotati gli infortuni e le malattie occorsi al lavoratore medesimo.

Le R.S.U. e/o R.S.A. esamineranno con le imprese la situazione degli ambienti di lavoro, proponendo eventuali miglioramenti o un diverso utilizzo degli stessi, alle condizioni e nei limiti di cui alla legge n. 300/1970.

Le parti stipulanti dichiarano 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.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) hanno diritto, alle condizioni e nei limiti di cui alle vigenti disposizioni di legge, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Le parti si impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diviene parte integrante del presente c.c.n.l. - che stabilisca le modalità di elezione dei R.L.S. e i criteri di formazione degli stessi, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

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 precedente non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Inoltre, le visite mediche 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 6, lett. a), b), d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcoldipendenza 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 del medesimo decreto

legislativo 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 6, 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 al comma precedente, 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.

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, anche in considerazione di quanto previsto dalla legge n. 68/1999, in relazione ai giudizi di idoneità/inidoneità di cui ai commi precedenti, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

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 rispetto 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 luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di 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 all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

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.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Art. 57

(Salute e sicurezza sul lavoro)

Commi 1-5: omissis

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 precedente non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Inoltre, le visite mediche 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 6, lettere 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.

Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge.

Art. 58 (Ritenute per quote associative ed assicurative)

Sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto del Comitato sindacale CSAP.

Capitolo V NORME FINALI

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

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

I lavoratori dovranno osservare altresì 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 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali sia collettive, concesse per accordi locali od aziendali, salvo che sussistano clausole di assorbimento.

Art. 61 (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. 62 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l. decorre dall'1 gennaio 2017, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, e scade il 31 dicembre 2021.

Il presente c.c.n.l. resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito dal successivo accordo di rinnovo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

Il presente accordo di rinnovo scade il 31 dicembre 2025 e resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo accordo di rinnovo.

PARTE ECONOMICA

I nuovi minimi tabellari sono quelli di cui alla tabella 1 allegata al presente c.c.n.l.

* * *

Ai lavoratori in forza al 14 luglio 2020 è erogato un importo “una tantum” per il terzo livello pari a € 200 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 2017-31 luglio 2020.

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, con le seguenti modalità:

- € 50,00 con la retribuzione del mese di agosto 2020;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2021;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di agosto 2021;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2021.

L'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche, in proporzione al numero di mesi svolti presso l'azienda.

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, di origine legale e contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Agosto 2020</i>	<i>Febbraio 2021</i>	<i>Agosto 2021</i>	<i>Dicembre 2021</i>	<i>Totale</i>
1°	166	€ 68,03	€ 68,03	€ 68,03	€ 68,03	€ 272,13
2°	139	€ 56,97	€ 56,97	€ 56,97	€ 56,97	€ 227,88
3°S	127	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00	€ 200,00
3°	122	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00	€ 50,00	€ 200,00
4°S	116	€ 47,54	€ 47,54	€ 47,54	€ 47,54	€ 190,16
4°	110	€ 45,08	€ 45,08	€ 45,08	€ 45,08	€ 180,32
5°	100	€ 40,98	€ 40,98	€ 40,98	€ 40,98	€ 163,92

Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il terzo livello pari a € 50,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di settembre 2020 quanto a € 15,00; con la retribuzione del mese di giugno 2021 quanto a € 10,00 e con la retribuzione del mese di dicembre 2021 quanto a € 25,00 secondo la tabella seguente.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, è istituito il nuovo livello 3super, con parametro 127 (retribuzione tabellare € 885,49 - indennità di contingenza € 517,46).

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico settembre 2020</i>	<i>Aumento economico giugno 2021</i>	<i>Aumento economico dicembre 2021</i>	<i>Totale</i>
1°	166	€ 20,41	€ 13,61	€ 34,02	€ 68,04
2°	139	€ 17,09	€ 11,39	€ 28,48	€ 55,96
3°S	127	€ 15,61	€ 10,41	€ 26,02	€ 52,04
3°	122	€ 15,00	€ 10,00	€ 25,00	€ 50,00
4°S	116	€ 14,26	€ 9,51	€ 23,77	€ 47,54
4°	110	€ 13,52	€ 9,02	€ 22,54	€ 45,08
5°	100	€ 12,30	€ 8,20	€ 20,49	€ 40,99

ALLEGATI

Allegato 1 Minimi tabellari

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Settembre 2020

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i> €	<i>Indennità di contingenza</i> €	<i>Retribuzione base</i> €
1°	166	1.177,90	526,60	1.704,50
2°	139	986,22	520,97	1.507,19
3°S	127	901,10	517,46	1.418,56
3°	122	865,63	517,46	1.383,09
4°S	116	823,05	515,05	1.338,10
4°	110	780,53	515,05	1.313,62
5°	100	709,56	512,85	1.222,41

Giugno 2021

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i> €	<i>Indennità di contingenza</i> €	<i>Retribuzione base</i> €
1°	166	1.191,51	526,60	1.718,11
2°	139	997,61	520,97	1.518,58
3°S	127	911,51	517,46	1.428,97
3°	122	875,63	517,46	1.393,09
4°S	116	832,56	515,05	1.347,61
4°	110	789,55	515,05	1.304,60
5°	100	717,76	512,85	1.230,61

Dicembre 2021

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuzione tabellare</i> €	<i>Indennità di contingenza</i> €	<i>Retribuzione base</i> €
1°	166	1.225,53	526,60	1.752,13
2°	139	1.026,09	520,97	1.547,06
3°S	127	937,53	517,46	1.454,99

3°	122	900,63	517,46	1.418,09
4°S	116	856,33	515,05	1.371,38
4°	110	812,09	515,05	1.327,14
5°	100	738,25	512,85	1.251,10

Tabella indennità integrativa - Art. 34

<i>Liv.</i>	<i>Dicembre 2013</i> €
1°	75,62
2°	63,33
3°S	57,82
3°	55,56
4°S	52,89
4°	50,22
5°	45,53

Tabella scatti di anzianità impiegati - Art. 35

<i>Liv.</i>	<i>Retribuzione tabellare vigente all'1/1/2012</i> €
1°	1.014,62
2°	849,50
3°	745,63
4°	672,34
5°	611,20

Tabella previdenza complementare - Art. 45

<i>Liv.</i>	<i>Retribuzione base alla data del 31/12/2006</i> €	<i>1%</i> €	<i>1,5%</i> <i>(da dicembre 2013)</i> €
1°	1.424,20	14,24	21,36

2°	1.272,49	12,72	19,09
3°	1.177,09	11,77	17,66
4°S	1.142,26	11,42	17,13
4°	1.109,85	11,10	16,65
5°	1.053,55	10,54	15,80

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2023 prevede quanto segue:

PARTE ECONOMICA

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è erogato un importo "una tantum" per il terzo livello pari a € 330,00 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 2022-31 dicembre 2023.

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, con le seguenti modalità:

- €110,00 con la retribuzione del mese di marzo 2024;
- €110,00 con la retribuzione del mese di marzo 2025;
- €110,00 con la retribuzione del mese di settembre 2025.

L'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche, in proporzione al numero di mesi svolti presso l'azienda.

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, di origine legale e contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

	<i>Par.</i>	<i>Marzo 2024</i>	<i>Marzo 2025</i>	<i>Settembre 2025</i>	<i>Totale</i>
1°	166	€ 149,67	€ 149,67	€ 149,67	€ 449,01
2°	139	€ 125,33	€ 125,33	€ 125,33	€ 375,99
3° sup	127	€ 114,51	€ 114,51	€ 114,51	€ 343,53
3°	122	€110,00	€ 110,00	€ 110,00	€ 330,00
4° s.	116	€ 104,59	€ 104,59	€ 104,59	€ 313,77
4°	110	E 99,18	€ 99,18	€ 99,18	€ 297,54
5°	100	€ 90,16	€ 90,16	€ 90,16	€ 270,48

Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il terzo livello pari a € 90,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di:

- gennaio 2024 € 30,00
- gennaio 2025 € 30,00
- dicembre 2025 € 31,00

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Aumento economico gennaio 2024</i>	<i>Aumento economico gennaio 2025</i>	<i>Aumento economico dicembre 2025</i>	<i>TOTALE</i>
1°	166	€40,82	€ 40,82	€ 42,18	€ 123,82
2°	139	€ 34,18	€ 34,18	€ 35,32	€ 103,68
3° s.	127	€ 31,23	€ 31,23	€ 32,27	€ 94,73
3°	122	€ 30,00	€ 30,00	€ 31,00	€ 91,00
4° s.	116	€ 28,52	€ 28,52	€ 29,48	€ 86,52
4°	110	€ 27,05	€ 27,05	€ 27,95	€ 82,05
5°	100	€ 24,59	€ 24,59	€ 25,41	€ 74,59

Inoltre, a partire dal mese di marzo 2024 l'indennità di mensa di cui all'articolo 40, lettera "c". del c.c.n.l. 14 luglio 2020, è elevata a € 6,50 per ogni giornata di effettiva prestazione. Ferma rimanendo la disciplina contrattuale di cui all'articolo 40, lettera "c" del c.c.n.l., l'intero importo potrà essere erogato sotto forma di "buono pasto", anche elettronico.

* * *

Le Parti si attiveranno immediatamente ai fini di una rapida condivisione e pubblicazione da parte del Ministero del Lavoro delle tabelle di costo del lavoro di cui all'articolo 41, comma 13, del D.Lgs. n. 36/2023.

Le Parti definiranno entro il 31 marzo 2024 la riscrittura del testo contrattuale integrale, intervenendo sulle normative superate o non più vigenti e adeguando quelle modificate da sopraggiunti interventi legislativi.

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE scioglieranno la riserva entro il 20 gennaio 2024.

Allegato 2 Avviso comune 14 luglio 2020

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del c.c.n.l. Servizi Postali in Appalto 22 dicembre 2015, FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE ritengono necessario premettere all'avvio della discussione nel merito della parte normativa ed economica del contratto, la condivisione del presente Avviso Comune, nell'obiettivo di procedere nel percorso di virtuoso sviluppo del settore, anche con il coinvolgimento del committente nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 2, lettera b) del c.c.n.l.

Le parti condividono che l'accurata qualificazione richiesta ai fini dell'iscrizione all'Albo fornitori specifico costituisca un elemento di indubbio valore poiché consente al committente di poter contare su operatori qualitativamente selezionati, ben noti, aventi i requisiti di accesso richiesti, il tutto nel rispetto e piena applicazione del Codice degli Contratti Pubblici - decreto legislativo n. 50/2016 per quanto applicabile al settore.

Le parti ritengono altresì che una vera qualificazione delle imprese non possa prescindere da verifiche accorte, anche in fase di partecipazione alle gare e presentazione di offerte affidabili, nonché naturalmente nella fase di gestione dei servizi.

In tale ottica il settore dei servizi postali in appalto può strutturalmente inserirsi tra gli elementi di valore aggiunto del sistema postale complessivamente inteso, garantendo qualità, capacità, efficacia, efficienza, economicità e affidabilità, intendendosi con tale ultimo termine il pieno e corretto adempimento di tutti gli obblighi legali e contrattuali da parte delle imprese del comparto.

Le parti ritengono quindi che l'osservanza delle seguenti regole possa rappresentare per il committente, per la corretta concorrenza tra aziende nonché per la certezza retributiva e contributiva dei dipendenti, un ulteriore elemento di garanzia e affidabilità, nell'obiettivo della salvaguardia occupazionale del settore degli appalti.

Costituiscono elementi di garanzia di qualità delle imprese:

- la corretta, integrale e regolare applicazione del c.c.n.l. di categoria;
- il corretto e regolare versamento dei contributi previdenziali;
- la puntualità nei pagamenti delle retribuzioni nel comparto;
- la corretta e regolare applicazione delle norme di legge in materia di lavoro, ivi compresa la consegna della busta paga e il pagamento nelle forme previste dalla legge;
- l'impegno alla reciproca collaborazione nelle fasi di passaggio di appalto, nell'obiettivo di consentire la massima fluidità possibile negli avvicendamenti, nel rispetto della norma contrattuale;
- l'impegno a garantire adeguata formazione agli addetti in materia di sicurezza sul lavoro;
- l'impegno a garantire ed incentivare formazione aggiuntiva nell'obiettivo di professionalizzare maggiormente gli addetti, in applicazione dell'articolo 5 del c.c.n.l. in materia di "Classificazione del personale", sia per ampliare la possibile offerta di servizi e potenziali attività nei confronti di Poste Italiane, sia per facilitare l'eventuale ricollocazione degli addetti nel mercato del lavoro.

Le parti segnaleranno, anche disgiuntamente, i casi di mancati o ritardati pagamenti delle retribuzioni.

Analogamente l'Associazione informerà le Organizzazioni sindacali di possibili ritardi generalizzati dei pagamenti delle retribuzioni, non imputabili a specifiche situazioni soggettive di singole aziende.

* * *

Le imprese maggiormente qualificate e strutturate ritengono di poter osservare quanto sopra nel presupposto che non siano oggetto di drastici e improvvisi tagli ai servizi, modifiche contrattuali anche subito dopo l'aggiudicazione ed in corso di esecuzione, eccessivo frazionamento delle attività, ecc.

La concreta realizzazione degli elementi sopra riportati costituisce indiscusso valore aggiunto per tutti i soggetti del settore, pur comportando complessivamente potenziali maggiori oneri per il sistema delle imprese.

Di tali maggiori oneri, qualora quantificabili, si terrà conto in ogni sede, ivi compreso l'adeguamento delle tabelle di costo del lavoro emesse dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 23, comma 16, del D.Lgs. n. 50/2016, la cui rigida osservanza, anche da parte del committente, costituisce elemento di chiarezza e di leale concorrenza tra aziende.

Le parti stipulanti condividono inoltre che, fermo rimanendo il principio di libera concorrenza, la reiterazione di forti ribassi ad ogni successiva gara di appalto può produrre potenziali fenomeni di disservizi o di irregolarità nella gestione dei rapporti con dipendenti, fornitori e committenti.

Tale fenomeno innesca inevitabilmente una rincorsa generalizzata al ribasso, potenzialmente dannosa per tutti, ivi compreso il committente, già costretto in alcuni casi, in passato, ad interventi dispendiosi ed in circostanze emergenziali.

Le parti ritengono quindi che la rigorosa verifica dell'affidabilità delle offerte possa costituire un efficace deterrente per gli operatori che intendessero aggiudicarsi i servizi in appalto in assenza di una reale programmazione, con l'obiettivo di rendere economicamente conveniente l'appalto a posteriori, attraverso necessarie irregolarità e/o ritardi diffusi nell'assolvimento degli obblighi inderogabili.

* * *

La drammatica vicenda dell'emergenza epidemiologica esplosa nel febbraio 2020 ha inoltre accelerato la necessità di una ancora più severa qualificazione tra le imprese, fondata sul pieno rispetto dei protocolli e delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro finalizzate al contenimento ed al contrasto del COVID-19.

In tal senso, i protocolli Governo-Parti Sociali del 14 marzo-24 aprile 2020 costituiscono modelli di riferimento per l'adozione di misure e comportamenti idonei a contrastare la diffusione del virus.

Le necessarie misure, la cui attuazione costituisce adempimento degli obblighi datoriali ai sensi dell'art. 42, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e dell'art. 39-bis della legge n. 40/2020, comportano inevitabilmente maggiori oneri economici e organizzativi.

Di tali oneri le imprese tutte, senza eccezione alcuna, devono farsi carico per la propria parte, mentre il committente è tenuto ad aggiornare fin da subito i relativi costi, sia dovuti ad interferenza nell'appalto, sia in ordine all'utilizzo di diversi dispositivi di protezione individuale, o altre strutture aventi le medesime finalità di contrasto alla diffusione del virus, tenendo conto anche dell'adozione di misure organizzative rese necessarie per finalità di distanziamento sociale tra i lavoratori.

Fermi rimanendo gli immediati aggiornamenti di tali costi stante l'immediata attuazione delle misure, le parti si impegnano inoltre ad una profonda revisione delle voci di costo in materia di sicurezza in occasione dell'aggiornamento delle Tabelle ministeriali previste dall'articolo 23, comma 16, del D.Lgs. n. 50/2016.

* * *

In tale contesto, FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE, impegnandosi a dare massima diffusione alla presente intesa, convengono di

Le parti si impegnano a dare adeguata visibilità e diffusione al presente Avviso Comune.

Allegato 3 Art. 30 - c.c.n.l. 30 aprile 1983

Norme transitorie

a) Agli impiegati in servizio alla data odierna sarà riconosciuta la frazione dello scatto biennale di anzianità in corso di maturazione al 30 novembre 1983 (tanti ventiquattresimi del 5% = 0,2083%, quanti sono i mesi già maturati a titolo di scatti alla data predetta).

La relativa percentuale sarà calcolata sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sulla indennità di contingenza alla stessa data e il corrispondente importo sarà erogato al compimento del biennio cui la frazione si riferisce o all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, purché successiva al 1° maggio 1983.

b) Gli importi in cifra maturati a titolo di aumenti periodici di anzianità, convertiti in percentuale, saranno ricalcolati sulla retribuzione tabellare al 1° maggio 1983 e sull'indennità di contingenza alla data del 31 dicembre 1982.

c) La somma degli importi di cui alle lett. a) e b) concorre al raggiungimento della percentuale massima del 60%.

Tutti gli impiegati in servizio alla data del 1° maggio 1983 matureranno il primo scatto in base alla nuova normativa a decorrere dal 1° maggio 1985.

Allegato 5 Dichiarazione delle parti 18 luglio 2001

Le parti convengono che gli aumenti retributivi come determinati nel rinnovo del c.c.n.l. stipulato in data 18 luglio 2001 comportano il congelamento in misura fissa degli importi di cui agli artt. 34 e 35, Parte A), del c.c.n.l. 2 febbraio 1996, calcolati sulla retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.

Pertanto, con decorrenza 1° gennaio 1995, gli importi dovuti in applicazione delle norme citate risultano i seguenti, da erogarsi in misura fissa e non rivalutabili:

<i>Livelli</i>	<i>Art. 34 Indennità integrativa €</i>	<i>Art. 35 Premio di anzianità per gli operai €</i>
1°	62,01	-
2°	51,94	56,66
3°	45,56	49,70

4°	41,20	44,94
5°	37,33	40,72

Con decorrenza dal c.c.n.l. 14 luglio 2020 è previsto il livello 3° S, il cui premio di anzianità per operai è pari a € 51,71.

Allegato 6 Lettera da Ausitra

Lettera da Ausitra

2 febbraio 1996

a

OO.SS.LL. stipulanti

In relazione alle problematiche connesse alla tutela contrattuale dei lavoratori tossicodipendenti, l'Ausitra si impegna a raccomandare alle proprie associate di valutare di volta in volta se - a seguito di richiesta degli interessati - esistano condizioni di particolari difficoltà finanziarie e/o familiari che possano giustificare, a giudizio insindacabile delle imprese, l'erogazione di una somma a carattere di liberalità, nel periodo di aspettativa non retribuita accordato, ai sensi del comma 1 dello specifico articolo del c.c.n.l., al lavoratore tossicodipendente.

Allegato 7 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)

Allegato 8 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 9 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 n. 02/37 del 7 marzo 2002 (G.U. n. 88 del 15 aprile 2002)

1) Ambito di applicazione

La presente regolamentazione si applica nei confronti di tutti i soggetti che a qualsiasi titolo sono coinvolti nell'erogazione del servizio postale.

2) Preavviso e requisiti della proclamazione

Esperate le procedure di raffreddamento e di conciliazione, la proclamazione di ciascuna azione di sciopero deve essere comunicata con un preavviso non inferiore a dieci giorni e non superiore a trentacinque giorni ai soggetti previsti dall'art. 2, comma 1 della legge, nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati.

3) Durata

Ogni astensione dal lavoro non può avere durata superiore alle ventiquattro ore, fermo restando quanto stabilito dal successivo punto 10.

4) Intervallo tra azioni di sciopero

Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, anche se si tratta di astensioni dal lavoro proclamate da soggetti sindacali diversi le quali incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, deve intercorrere un intervallo di almeno quattro giorni consecutivi.

Al fine di consentire il rispetto della regola sulla rarefazione, il datore di lavoro deve fornire adeguata e tempestiva informazione alle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali delle astensioni dal lavoro di cui ha avuto conoscenza, secondo le modalità ritenute più congrue.

5) Franchigie ed esclusioni

E' esclusa l'attuazione di scioperi (comprese le forme di azione sindacale, comunque denominate, comportanti una riduzione del servizio) nei seguenti giorni:

- a) giorno di scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi - modello unico (ordinariamente 31 luglio);
- b) giorni di scadenza del termine per il pagamento dell'ICI (ordinariamente 30 giugno e 20 dicembre);
- c) giorno della scadenza del termine per il pagamento degli abbonamenti RAI-TV (ordinariamente 31 gennaio).

Qualora intervengano provvedimenti legislativi che dispongono la modifica dei termini suindicati, essi si intendono automaticamente adeguati alle nuove disposizioni. Di tali modifiche il datore di lavoro deve dare adeguata e tempestiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

6) Sospensione o revoca

La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire non meno di cinque giorni prima della data prevista per lo sciopero. A norma dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, il superamento di tale limite è consentito quando sia stato raggiunto un accordo tra le parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di garanzia o dell'autorità competente alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge.

Della sospensione o revoca di ciascuna astensione deve essere data comunicazione nelle stesse forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, per le informazioni all'utenza delle proclamazioni di scioperi.

In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi.

7) Prestazioni indispensabili

In caso di sciopero della durata di ventiquattro ore o, comunque, per l'intero turno di servizio, sono assicurate le seguenti prestazioni indispensabili:

a) Accettazione delle raccomandate e delle assicurate

Il servizio da rendere all'utenza è limitato alla sola fase dell'accettazione e non anche a quella dell'inoltro degli oggetti. Gli utenti devono essere informati della suddetta limitazione anche al momento della richiesta del servizio.

b) Pagamento dei ratei di pensione in calendario

Qualora l'azione di sciopero coincida con la scadenza dei ratei di pensione, il pagamento di questi è anticipato al giorno precedente, a meno che il giorno di pagamento coincida con il primo giorno del mese, nel qual caso il pagamento viene posticipato al giorno successivo.

c) Accettazione e trasmissione dei telegrammi e telefax

Il servizio da rendere all'utenza riguarda sia la fase dell'accettazione, anche a mezzo telefonico o telematico, sia quello dell'inoltro. Gli uffici prescelti per l'accettazione dei telegrammi devono informare l'utenza, anche al momento della richiesta del servizio, che il recapito degli oggetti potrebbe subire ritardi, fino a ventiquattro

ore, a causa dello sciopero. Gli uffici come sopra individuati, qualora dispongano di servizio fax-simile pubblico-bureau fax, dovranno assicurare anche l'agibilità di tale servizio.

d) Servizio di accettazione, smistamento e recapito delle cartoline precetto all'insorgere dell'emergenza segnalata dal Ministero della difesa

In tale evenienza, tutti gli uffici postali con servizio di recapito devono assicurare la distribuzione delle cartoline, sia pure con una limitata applicazione di personale, commisurata alle particolari esigenze.

e) Servizi di sorveglianza e di telesorveglianza per la sicurezza delle persone, per la salvaguardia e la funzionalità degli impianti, per la custodia dei fondi e dei valori, per la efficienza dei mezzi e delle attrezzature

Tali servizi devono essere assicurati anche in caso di scioperi brevi.

8) Modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili e di individuazione del personale comandato

Ferme restando le modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili indicate nei punti b), d) ed e) che precedono, ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui ai punti a) e c), la scelta degli uffici è effettuata dalla Direzione aziendale, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, tenuto conto:

- della dislocazione degli uffici stessi in relazione ai bacini di utenza;

- dell'esigenza di assicurare, in linea di massima, che gli uffici prescelti siano raggiungibili dai centri serviti dagli uffici più vicini in un tempo medio di percorrenza non superiore ad un'ora, in base alla velocità commerciale dei mezzi pubblici, in relazione ai tempi di percorrenza riferiti alle caratteristiche della viabilità locale.

Le prestazioni indispensabili di cui ai punti a) e c) saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa erogazione, individuato sulla base del criterio della rotazione.

I contingenti minimi sono determinati in un piano predisposto dalla Direzione aziendale, d'intesa con le Organizzazioni sindacali.

In caso di dissenso tra le parti in ordine alla predeterminazione in via generale dei contingenti di cui al precedente comma, l'azienda provvederà all'individuazione dei contingenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dell'astensione.

In ogni caso, non possono essere stabiliti contingenti superiori al 33% del personale in servizio.

9) Personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori

Negli uffici diversi da quelli individuati ai fini dell'erogazione delle prestazioni indispensabili, data l'esigenza di conciliare il diritto di sciopero del personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori con il diritto dei lavoratori non scioperanti di accedere al proprio posto di lavoro, i Direttori degli uffici che intendano aderire allo sciopero dovranno, il giorno dello sciopero o al termine dell'orario di ufficio del giorno precedente, effettuare la consegna delle chiavi dell'ufficio e della cassaforte presso la sede della filiale, ove non sia possibile consegnarle direttamente all'ufficio stesso o ad altro viciniore. Inoltre, il personale detentore di chiavi e responsabile della custodia di valori, ove intenda aderire allo sciopero, è tenuto a svolgere, preliminarmente alla consegna delle chiavi, tutti gli adempimenti necessari ad assicurare la custodia dei valori e a consentire la normale erogazione del servizio.

10) Astensioni dal lavoro straordinario e altre forme di azione sindacale

La presente disciplina si applica ad ogni forma di azione sindacale, comunque denominata, comportante una riduzione del servizio tale da determinare un pregiudizio per i diritti degli utenti.

Le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per la regola relativa alla durata massima, la quale non può essere superiore a un mese consecutivo per ogni singola azione, e per quella relativa all'intervallo, regolato dal punto 4 della presente proposta e da intendersi come il periodo minimo che deve necessariamente intercorrere tra la fine della prima azione e la proclamazione della successiva.

11) Informazione all'utenza

Il datore di lavoro deve comunicare agli utenti, nelle forme di legge, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione, le motivazioni addotte dalle Organizzazioni sindacali proclamanti ed i servizi minimi che saranno garantiti.

Dispone

la trasmissione della presente delibera ai Presidenti delle Camere, al Presidente del Consiglio dei ministri, al Ministro delle comunicazioni, alle Poste Italiane S.p.a., alle Organizzazioni sindacali SLP-CISL, SLC-CGIL, UIL-POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFSAI, UGL-COM., SINDIP-QUADRI, TECSTAT-USPPI, UNIONQUADRI, COBAS P.T. CUB, SLAI-COBAS;

dispone inoltre

la pubblicazione della regolamentazione provvisoria e degli estremi della presente delibera nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Allegato 10 Accordo 15 gennaio 2013 - In materia di Apprendistato professionalizzante

Finalità/Forma/Durata

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.Lgs. 14.9.2011, 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 5 del vigente c.c.n.l.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, 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. 9 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 e la retribuzione base parametrata 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, anche nel caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l., previa presentazione di idonea documentazione.

6. La durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli professionali dal quarto al primo, ed in 24 mesi per il 5° livello di cui all'art. 5 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 quarto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al quinto livello per tutto il periodo di apprendistato.

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

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR 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'ultimo comma dell'articolo 35 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 21.12.2011 - 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 (cfr. tabella allegata come previsto al comma 12 del presente articolo).

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 18.4.2012 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.

Allegato 11 Accordo 5 marzo 2013 sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato

Premesso che:

- la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha sensibilmente allungato gli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro ed il medesimo lavoratore;

- la legge n. 134/2012 all'articolo 46 bis, comma 1, lettera a), ha modificato la legge n. 92/2012 sul punto, introducendo la possibilità di ridurre gli intervalli di tempo tra un contratto ed il successivo, oltre che per le attività stagionali, in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Convengono che:

- in attuazione delle normative sopra citate, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine stipulati in coerenza con il D.Lgs. n. 368/2001 e con l'articolo 10 del c.c.n.l. di categoria tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro, sono fissati in 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi ed in 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, oltre che nei casi di cui all'articolo 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, nei seguenti casi di assunzione a termine:

1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;

3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;

4) affidamenti di servizi temporanei;

5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione aziendale.

Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di valutare la

trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto dal presente accordo, compatibilmente con le esigenze di organico.

Le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica della disciplina legislativa, per assumere le conseguenti decisioni.

Allegato 12 Determinazione costo giornaliero e Tabelle 2020/2021 Operai/impiegati

(Omissis)