

C.C.N.L.

SOCCORSO STRADALE

22-11-2023

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEL SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE E DELLE ATTIVITÀ DI SERVIZI CONNESSI

(in vigore dal 01-11-2023 al 31-12-2026)

Testo ufficiale

L'anno **2023**, il giorno **22** del mese di **Novembre** in Roma presso la sede della Confederazione CONFIMEA, sita in Roma, Via Cesare Beccaria n. 16:

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

FEDERAZIONE SOCCORSO STRADALE CONFIMEA rappresentata dal Presidente Dott.ssa Eleonora Testani nella sua qualità altresì di Presidente dell'**ASSOCIAZIONE NAZIONALE CENTRI SOCCORSO AUTOVEICOLI (ANCSA)** assistita dal Direttore Generale Dr. Giancarlo Izzi con l'assistenza della

CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella;

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Generale Luigi Giulio De Mitri Pugno e dai Dirigenti Nazionali Aleandri Elisabetta, Azzolina Francesca, Barbieri Maurizio, Basili Massimo, Bruno Salvatore, Caprio Antonio, Cascetti Francesco, Catalano Carmelo, Conforti Luciano, Cozzo Laura, Dalla Costa Katiuscia, Damiani Franco, Davidde Antonio, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Guilmi Maria Luisa, Dirella Emilia, Dobranici Geanina Ionela, Fergola Carlo Fiorino Vita Letizia, Giomo Cristina, Gismondi Amedeo, Greco Giuseppe, La Mantia Germana, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Marazziti Simone, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Moroni Massimiliano, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Panico Gaetano, Pappacena Nunzio, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Phandoh Martina, Piccirilli Gerardo, Ricci Giorgio, Rossato Massimiliano, Scarciglia Giuseppe, Scardigno Giuseppe, Sechi Giada, Sessa Germano, Settembrese Mario, Silvani Franco, Sireci Aldo, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio.

con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale del Lavoro rappresentata dal
Vice-Segretario Generale Confederale Luca Malcotti



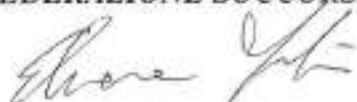
Si è stipulato

il presente CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore del soccorso stradale e delle attività di servizi connessi

composto di:

- Premessa ed aree di applicazione
- XIII Titoli
- 241 Articoli
- 1 Allegato

FEDERAZIONE SOCCORSO STRADALE



**UGL TERZIARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE**

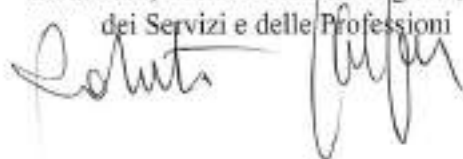


**ASSOCIAZIONE NAZIONALE CENTRI SOCCORSO
AUTOVEICOLI (ANCSA)**

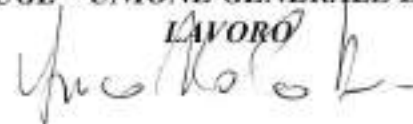


CONFIMEA

Confederazione delle Associazioni d'Imprese
Industriali, Commerciali e Artigiane, Agricole,
dei Servizi e delle Professioni



**UGL - UNIONE GENERALE DEL
LAVORO**



INDICE

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE C.C.N.L. SOCCORSO STRADALE

Aspetti Generali	13
Validità	15
Sfera di Applicazione del Contratto	17

TITOLO I

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Relazioni Sindacali – Diritti di Informazione

Art. 1- Livello Nazionale – Diritto di Informazione	18
Art. 2 – Livello Territoriale – Diritto di Informazione	18
Art. 3 – Livello Aziendale – Diritto di Informazione	18

TITOLO II

Sistemi di Contrattazione

Art. 4 - Livelli di Contrattazione:	19
- Contratto Nazionale di categoria	19
- Contrattazione di secondo livello aziendale	20
- Contrattazione di secondo livello territoriale	20
Art. 5 – Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	20
Art. 6 – La Contrattazione Territoriale	20
Art. 7 – Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione Territoriale	21
Art. 8 – La Contrattazione Aziendale :	22
- Soggetti	22
- Requisiti	22
- Finalità e Contenuti	22
- Durata e Procedure	23
- Ambiti di Applicazione e Materie	23
- Commissione consultiva	24
Art. 9 – Elemento di Garanzia Retributiva EGR	25
Art.10 – Crisi, Sviluppo, Occupazione	25

TITOLO III

Organismi Paritetici Nazionali

Art.11 – Organismi Paritetici	26
Art. 12 – Organismo Partecipativo Nazionale	26
Art. 13 – Commissione Nazionale per le Pari Opportunità	27
Art. 14 – Commissione Nazionale di Studio utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa del Jobs Act	27
Art. 15 – Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia	28

TITOLO IV

Bilateralità

Art. 16 – Bilateralità	29
------------------------	----

Art. 17 – EBIGEN – Ente Bilaterale Nazionale	29
Art. 18 – Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN	31
Art. 19 – Sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa – EBG Salute	31
Art. 20 – Welfare	32

Strumenti di "Welfare" - Esempificazioni

Art. 21 - Opere e servizi per finalità sociali	33
Art. 22 – Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti	34
Art. 23 – Beni e servizi in natura	35
Art. 24 – Previdenza Complementare	36
Art. 25 Formazione Continua	36

TITOLO V

Diritti Sindacali e d'Associazione

Art. 26 – Statuto dei Lavoratori	36
Art. 27 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)	36
Art. 28 – Diritto d'Affissione	36
Art. 29 – Assemblea	36
Art. 30 – Referendum	37
Art. 31 – Rappresentanza dei Lavoratori	37
Art. 32 – Trattenuta Sindacale	37
Art. 33 – Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.	38

TITOLO VI

Tutela della Salute e della Dignità della Persona

Art. 34 – Condizioni ambientali	39
Art. 35 – Mobbing	39
Art. 36 – Molestie Sessuali:	39
- Definizione	40
- Prevenzione	40

TITOLO VII

Composizione delle Controversie

Art. 37 – Procedure	40
Art. 38 – Commissione di Certificazione	41
Art. 39 – Contributi di assistenza contrattuale	41

TITOLO VIII

MERCATO DEL LAVORO

Premessa	42
----------	----

CAPO I

Contratto a Tempo Determinato

Art. 40 – Contratti a tempo determinato	42
Nota a verbale	43
Art. 40 bis – Divieti	43
Art. 41 – Limiti quantitativi	44
Art. 42 – Ulteriori contratti a tempo determinato con causale	44
Art. 43 – Nuove attività	44
Art. 44 – Diritto di precedenza	45
Art. 45 – Disciplina della successione dei contratti	46
Art. 46 – Informazioni	46
Art. 47 – Sostituzione e affiancamento	46
Art. 48 – Contratti a tempo determinato in località turistiche-Contratti a tempo	

determinato Stagionali	47
------------------------	----

CAPO II Apprendistato

Art. 49 – Definizione	47
<i>Disciplina per l'Apprendistato Professionalizzante</i>	
Art. 50 – Stipulazione del contratto	47
Art. 51 – Percentuale di conferma	48
Art. 52 – Limiti di età	48
Art. 53 – Proporzione numerica	48
Art. 54 – Piano formativo	49
Art. 55 – Periodo di prova	49
Art. 56 – Ammissibilità, qualifiche e mansioni	49
Art. 57 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	49
Art. 58 – Durata dell'apprendistato	50
Art. 59 – Recesso	50
Art. 60 – Obblighi del datore di lavoro	50
Art. 61 – Doveri dell'apprendista	51
Art. 62 – Referente dell'apprendista	51
Art. 63 – Attività formativa : durata e contenuti	51
Art. 64 – Modalità di erogazione della formazione	52
Art. 65 – Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto Formativo	52
Art. 66 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	53
Art. 67 – Malattia	53
Art. 68 – Trattamento normativo	53
Art. 69 – Qualifiche con durata fino a 5 anni	53

Disciplina dell'Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale, il Diploma di istruzione Secondaria Superiore e il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore

Dichiarazione	54
Art. 70 – Norme generali	54
Art. 71 – Durata	54
Art. 72 – Piano formativo individuale e formazione interna e esterna	55
Art. 73 – Periodo di prova	55
Art. 74 – Inquadramento e retribuzione	55
Art. 75 – Ferie	56
Art. 76 – Recesso	56
Art. 77 – Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante	57

Disciplina dell'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca

Premessa	57
Art. 78 – Norme generali	57
Art. 79 – Durata	57
Art. 80 – Piano formativo individuale e formazione interna e esterna	58
Art. 81 – Periodo di prova	58
Art. 82 – Inquadramento e retribuzione	58
Art. 83 – Recesso	58
Disposizioni finali	
Art. 84 – Sistema contrattuale di Assistenza Sanitaria Integrativa – Welfare – Previdenza Complementare	59

Art. 85 – Fondi interprofessionali	59
Art. 86 – Procedure di applicabilità per tutte le tipologie di apprendistato	59
Art. 87 – Rinvio alla legge	59

CAPO III

Lavoro a Tempo Parziale

Art. 88 – Premessa	59
Art. 89 – Rapporto a tempo parziale	60
Art. 90 – Lavoro supplementare – lavoro straordinario	60
Art. 91 – Clausole elastiche	60
Art. 92 – Disciplina del rapporto a tempo parziale	61
Art. 93 – Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale	62
Art. 94 – Criterio di proporzionalità	62
Art. 95 – Quota giornaliera della retribuzione	62
Art. 96 – Quota oraria della retribuzione	62
Art. 97 – Ferie	63
Art. 98 – Festività	63
Art. 99 – Permessi retribuiti	63
Art. 100 – Mensilità supplementare – 13ma	63
Art. 101 – Preavviso e periodo di prova	63
Art. 102 – Periodo di comporto per malattia e infortunio	63
Art. 103 – Rinvio alla legge	64

CAPO IV

Somministrazione di Lavoro

Art. 104 – Somministrazione di Lavoro	64
Art. 105 – Forma del contratto di somministrazione	64
Art. 106 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato	64
Art. 107 – Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	65

Smart Working

Art. 108 – Lavoro agile (Smart Working)	65
Principi Generali	65
Orario di lavoro	66
Recesso	67
Strumenti informatici	67
Formazione	68
Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore	68
Salute e sicurezza sul lavoro	69
Nota a Verbale	69

Lavoro Intermittente

Art. 109 – Contratto di lavoro intermittente – Definizione	69
Art. 110 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	70
Art. 111 – Assunzione	70

CAPO V

Contratti di sostegno all'Occupazione

Art. 112 – Contratti di sostegno all'occupazione	71
--	----

Art. 113 – Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato	71
Art. 114 – Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato	72
Art. 115 – Inserimento lavorativo e formazione	72
Art. 116 – Parere di conformità dei requisiti per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione	72

TITOLO IX
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
Classificazione

Art. 117 – Classificazione	73
- Primo Livello	73
- Secondo Livello	73
- Terzo Livello	74
- Quarto Livello	76
- Quinto Livello	77
- Sesto Livello	78
- Settimo Livello	78
Art. 118 – Formazione obbligatoria per l'area professionale del Soccorso Stradale	78

CAPO II
Passaggi di Qualifica

Art. 119 – Mansioni del lavoratore	79
Art. 120 – Mansioni promiscue	79
Art. 121 – Passaggi di livello	80

CAPO III
Assunzione

Art. 122 – Assunzione	80
Art. 123 – Documentazione	81
Art. 124 – Periodo di prova	81

TITOLO X
Quadro

Art. 125 – Declaratoria	81
Art. 126 – Formazione e aggiornamento	82
Art. 127 – Assegnazione della qualifica	82
Art. 128 – Polizza assicurativa	82
Art. 129 – Orario	82
Art. 130 – Trasferimento dei quadri	82
Art. 131 – Collegio di Conciliazione e Arbitrato	83
Art. 132 – Indennità di funzione	83

TITOLO XI
SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Orario di Lavoro

Art. 133 – Orario normale settimanale	83
Art. 134 – Riposo giornaliero	84
Art. 135 – Durata massima dell'orario di lavoro	84
Art. 136 – Flessibilità dell'orario	84
Art. 137 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva	85

Art. 138 – Procedure	85
Art. 139 – Banca delle ore	85
Art. 140 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro	86
Art. 141 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede	86
Art. 142 – Fissazione dell'orario	86
Art. 143 – Disposizioni speciali	86
Art. 144 – Lavoratori discontinui	87
Art. 145 – Lavoratori minori di 18 anni di età	87

CAPO II

Lavoro Straordinario e Lavoro Ordinario Notturmo

Art. 146 – Norma generali lavoro straordinario	87
Art. 147 – Maggiorazione lavoro straordinario	88
Art. 148 – Lavoro ordinario notturno	88

CAPO III

Riposo Settimanale, Festività e Permessi Retribuiti

Art. 149 – Riposo settimanale	89
Art. 150 – Festività	89
Art. 151 – Retribuzione prestazioni festive	90
Art. 152 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge	90
Art. 153 – Permessi retribuiti	90

CAPO IV

Ferie

Art. 154 – Ferie	90
Art. 155 – Determinazione del periodo di ferie	91
Art. 156 – Normativa retribuzione delle ferie	91
Art. 157 – Normativa per cessazione di rapporto	91
Art. 158 – Richiamo lavoratore in ferie	91
Art. 159 – Irrinunciabilità	91

CAPO V

Reperibilità e Disponibilità

Art. 160 – Reperibilità	92
Art. 161 – Riposo giornaliero adeguata protezione – permessi aggiuntivi	93

CAPO VI

Congedi – Diritto allo Studio – Aspettativa

Art. 162 – Congedi retribuiti	94
Art. 163 – Funzioni pubbliche elettive	94
Art. 164 – Permessi per decessi e gravi infermità	94
Art. 165 – Aspettativa per gravi motivi familiari	95
Art. 166 – Congedo matrimoniale	96
Art. 167 – Diritto allo studio	96
Art. 168 – Aspettativa per tossicodipendenza	96
Art. 169 – Congedo e permessi per handicap	97
Art. 170 – Congedo per donne vittime di violenza di genere	97

CAPO VII
Richiamo alle Armi

Art. 171 – Richiamo alle armi	99
-------------------------------	----

CAPO VIII
Missioni e Trasferimenti

Art. 172 – Missioni	100
Art. 173 – Trasferimenti	100
Art. 174 – Disposizioni per i trasferimenti	101

CAPO IX
Malattie e Infortuni

Art. 175 – Malattia	102
Art. 176 – Normativa	102
Art. 177 – Obblighi del lavoratore	102
Art. 178 – Periodo di comportamento malattia ed infortunio	103
Art. 179 – Trattamento economico di malattia	103
Art. 180 – Infortunio	104
Art. 181 – Trattamento economico di infortunio	104
Art. 182 – Quota giornaliera per malattia e infortunio	105
Art. 183 – Festività	105
Art. 184 – Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio	105
Art. 185 – Tubercolosi	105
Art. 186 – Rinvio alle leggi	106

CAPO X
Maternità e Paternità

Art. 187 – Congedo di maternità e paternità	107
Art. 188 – Congedo parentale	108
Art. 189 – Permessi per assistenza al bambino	108
Art. 190 – Normativa	109

CAPO XI
Sospensione del Lavoro

Art. 191 – Sospensione	110
------------------------	-----

CAPO XII
Anzianità di Servizio

Art. 192 – Decorrenza anzianità di servizio	110
Art. 193 – Computo anzianità frazione annua	110

CAPO XIII
Scatti di Anzianità

Art. 194 – Scatti di anzianità	110
--------------------------------	-----

CAPO XIV
Controlli Audiovisivi

Art. 195 – Controlli a distanza	111
---------------------------------	-----

CAPO XV
Trattamento Economico

Art. 196 – Normale retribuzione	112
Art. 197 – Retribuzione di fatto	112
Art. 198 – Retribuzione mensile	112
Art. 199 – Quota giornaliera	112
Art. 200 – Quota oraria	112
Art. 201 – Aumenti retributivi mensili	112
Art. 202 – Retribuzione nazionale conglobata	113
Art. 203 – Una Tantum	115
Art. 204 – Assorbimenti	116
Art. 205 – Indennità di cassa e maneggio denaro	116
Art. 206 – Prospetto paga	116

CAPO XVI

Mensilità Supplementare

Art. 207 – Tredicesima mensilità	116
----------------------------------	-----

CAPO XVII

Appalti

Art. 208 – Appalti	117
Art. 209 – Terziarizzazioni delle attività	117

CAPO XVIII

Inventari

Art. 210 – Inventari	117
----------------------	-----

CAPO XIX

Divise ed Attrezzi

Art. 211 – Divise e attrezzi	118
------------------------------	-----

CAPO XX

Responsabilità Civili e Penali

Art. 212 – Assistenza legale	118
Art. 213 – Normativa sui procedimenti penali	118
Art. 214 – Risarcimento dei danni	118
Art. 215 – Ritiro patente di guida e CQC	119

CAPO XXI

Cauzioni

Art. 216 – Cauzioni – Diritto di rivalsa – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto	119
--	-----

CAPO XXII

Doveri del Personale e Norme Disciplinari

Art. 217 – Obblighi del lavoratore	120
Art. 218 – Divieti	121
Art. 219 – Giustificazione delle assenze	121
Art. 220 – Doveri del lavoratore : il rispetto dell'orario di lavoro	121
Art. 221 – Ulteriori doveri del lavoratore	121
Art. 222 – Sanzioni disciplinari	121
Art. 223 – Codice Disciplinare	122
Art. 224 – Applicazione delle sanzioni disciplinari	123

TITOLO XII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Recesso

Art. 225 – Recesso dal Contratto a tempo indeterminato ex art. 2118 c.c.	123
Art. 226 – Recesso per Giusta Causa ex art. 2119 c.c.	123
Art. 227 – Recesso – Normativa	124
Art. 228 – Nullità del licenziamento	124
Art. 229 – Licenziamento simulato	124

CAPO II

Preavviso

Art. 230 – Termini di preavviso	125
Art. 231 – Indennità sostitutiva del preavviso	125

CAPO III

Dimissioni

Art. 232 – Dimissioni	125
Art. 233 – Dimissioni per matrimonio	126
Art. 234 – Dimissioni per maternità	126
Art. 235 – Dimissioni del Lavoratore – Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica obbligatoria	126
Art. 236 – Trattamento di fine rapporto	128
Art. 237 – Cessione o trasformazione dell'azienda	128
Art. 238 – Fallimento dell'azienda	129
Art. 239 – Decesso del dipendente	129
Art. 240 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto	129

TITOLO XIII

Decorrenza e Durata

Art. 241 – Decorrenza e Durata	129
--------------------------------	-----

ALLEGATO I

Linee Guida – Contrattazione Aziendale

Premessa	130
Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida	130
Parte A : Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi	130
Parte B : Le Fasi della Contrattazione	131
Parte C : L'Elemento di garanzia retributiva – EGR	135
Scheda	135

Validità e sfera di applicazione

C.C.N.L. Soccorso Stradale

Aspetti Generali

La volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo dedicato e specifico per il Settore del **SOCCORSO STRADALE**, nell'ambito del più ampio comparto dei servizi di mercato e del terziario, trova le sue ragioni nella necessità di riconoscere una forte identità di settore ad un'area imprenditoriale troppo spesso anelante di un'identificazione propria e sempre più bisognosa di esprimere una reale rappresentanza di categoria che può e deve trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire agli stakeholders, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di regolamentazione contrattuale coerenti per una crescita delle imprese e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie del settore rappresentato.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro persegue pertanto, l'obiettivo di regolare l'assetto della contrattazione collettiva del c.d. Settore del **SOCCORSO STRADALE** in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze del settore, nascente dalle mutate e mutevoli caratteristiche del mercato, con quelle dei lavoratori, con l'impegno delle Parti ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente CCNL per i dipendenti di Aziende del Settore relativo al **SOCCORSO STRADALE**, deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si obbligano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente **CCNL del SOCCORSO STRADALE**, in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

A tal fine la **Federazione Soccorso Stradale** unitamente all'**ANCSA** ribadisce, in considerazione della specifica caratteristica dell'attività esercitata con particolare riguardo al servizio prestato - in regime di copertura operativa funzionante 365 giorni all'anno 24 ore al giorno - ed alla necessità di presenza capillare sul territorio finalizzata all'immediata risoluzione di tutte le problematiche connesse al recupero dei mezzi coinvolti in sinistri e per evitare ulteriori disagi e/o pericoli alla circolazione, la forte esigenza di veder riconosciute in modo formale con apposito provvedimento legislativo, la

fondamentale ed inequivocabile vocazione di *servizio pubblico essenziale* attraverso l'istituzione di uno specifico *Albo per le Imprese* che il settore e la categoria rappresentata perseguono per consentire servizi efficienti, regole certe, adempimenti cogenti in funzione delle disposizioni in tema di sicurezza e di rispetto delle normative in materia di lavoro. Con tale riconoscimento si determinerebbero le condizioni ideali per l'emersione di attività gestite con modalità improprie tali da costituire un grave pregiudizio per la categoria a causa del *dumping esercitato* in spregio delle regole comuni, determinando altresì una forte concorrenza sleale nei rapporti con il sistema rappresentato dalle Compagnie Assicurative primi soggetti partners dell'attività sviluppata dalle imprese del Settore.

In tale contesto, le Parti hanno convenuto la realizzazione di un sistema di certificazione delle competenze e delle conoscenze del personale riconducibile al profilo professionale dell' **"OPERATORE DI SOCCORSO STRADALE"** inteso in modo ampio, attraverso un'attività formativa obbligatoria che pertanto rilasci una certificazione ed un'abilitazione allo svolgimento di tutte le operazioni di Soccorso Stradale connesse al recupero anche complesso di mezzi coinvolti in sinistri di varia natura, al fine di dotare il comparto imprenditoriale di esperti collaboratori delle attività aziendali e contemporaneamente contribuire alla crescita professionale dei lavoratori quali "professionisti specializzati" della funzione loro attribuita. Con tale modalità contrattuale, le Parti hanno pertanto inteso disciplinare tale specifico aspetto, prevedendo altresì un percorso intrinsecamente connesso ai principi fondamentali in materia di sicurezza del lavoro con modalità dinamiche e cioè in grado di realizzare un rapido adeguamento rispetto all'evoluzione tecnologica dei mezzi strumentali all'attività di soccorso stradale, incidendo in tal modo sia sull'attività formativa in senso stretto e sia sugli obblighi strutturali dell'organizzazione del lavoro delle singole realtà aziendali.

Per dare pertanto coerenza alle petizioni di principio fin qui dichiarate, Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative ed al fine di conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, ritengono fondamentali:

- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;
- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione dalla specifica normativa sui Fondi Interprofessionali, con azioni prioritarie rivolte alle politiche per l'occupazione, ad una più



elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di micro, piccole e medie dimensioni, il CCNL dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione del settore rappresentato.

Validità

Il presente C.C.N.L. di Lavoro delle **Imprese del Soccorso Stradale e delle Attività di Servizi Connessi** regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende di tali comparti e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente ovvero i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende di tali ambiti di attività appartenenti ai settori e categorie più avanti specificati.

Il presente corpo contrattuale disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente C.C.N.L.

Le disposizioni del presente C.C.N.L. sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi tutti gli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, EBG Salute. In particolare, sono parte integrante della presente C.C.N.L. le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EBG Salute.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBIGEN e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EBG Salute sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano



parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza a ciascuna azienda, prima della stipula del presente C.C.N.L., che saranno garantite, in caso di sostituzione del precedente contratto collettivo applicato con il presente C.C.N.L. sottoscritto da Confimea, dalla **Federazione Soccorso Stradale** unitamente ad **ANCSA** e Ugl Terziario, con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente la presente disciplina Contrattuale, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.



Sfera di applicazione del Contratto

Il presente contratto si applica a tutte le aziende rientranti nell'area contrattuale e di Settore del Soccorso Stradale che, anche congiuntamente, svolgono attività di:

1. *TRASPORTO AUTOVEICOLI;*
2. *INTERVENTO SU LUOGHI DEGLI INCIDENTI, PULIZIA DELLE STRADE;*
3. *CONTROLLO E GESTIONE DI DEPOSITI GIUDIZIARI, AMMINISTRATIVI, FIDUCIARI ED AUTORIMESSE COMPRESO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE PREDETTE STRUTTURE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA, OVVERO, CHE SI OCCUPA DELL'INFORTUNISTICA STRADALE E DELL'ATTIVITÀ DI NOLEGGIO E RIPARAZIONE AUTOVEICOLI E DEMOLIZIONE;*
4. *ATTIVITÀ DI AUTORIPARAZIONE DISTINTA NELLE FUNZIONI DI:*
 - A) *MECCANICA E MOTORISTICA;*
 - B) *CARROZZERIA;*
 - C) *ELETTRAUTO;*
 - D) *GOMMISTA.*
5. *DEMOLIZIONE VEICOLI.*

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferitesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli articoli 6 ed 8, del presente Contratto. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



Sistemi di relazioni sindacali

Titolo I

Relazioni sindacali – Diritti di informazione

Art. 1 – Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Parti firmatarie Datoriali e Ugl Terziario si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura del comparto del soccorso stradale, dei depositi giudiziari, della demolizione e riparazione dei veicoli, nonché la prevedibile evoluzione dello stesso;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore relativo al Soccorso Stradale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche

Art. 2 - Livello territoriale – Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva del settore ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. 3 - Livello aziendale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 100 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terzianizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione e affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

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

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Titolo II

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dal presente C.C.N.L., si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per



consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'Organizzazione Sindacale Nazionale Ugl Terziario firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 5 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del Soccorso Stradale avrà durata triennale.

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

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Art. 6 - La contrattazione territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi

connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente C.C.N.L.;

- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.
3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:
 - a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dall'articolo 17 in quanto compatibile per tale livello;
 - b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
 - c) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D. Lgs n.81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.
4. Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, a livello territoriale, denominate STB [*Sedi Territoriali Bilaterali*] con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente C.C.N.L. delega alla bilateralità di settore. Alle Sedi Territoriali Bilaterali saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni previste per tale fattispecie.
5. Le condizioni per la costituzione delle Sedi Territoriali Bilaterali ed il finanziamento delle attività saranno definite dalle Parti firmatarie con apposito protocollo aggiuntivo parte integrante del presente C.C.N.L..

Art. 7 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti datoriali firmatarie del presente CCNL al medesimo livello, nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente C.C.N.L. c/o EBIGEN, eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Art. 8 - La contrattazione aziendale

A) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'Ugl Terziario

B) Requisiti

- Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente C.C.N.L., perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente C.C.N.L.

C) Finalità e contenuti

- Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
- le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
- le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabili non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D) Durata e Procedure

- L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti il presente C.C.N.L., devono essere comunicate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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

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

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi. A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art.15 del presente C.C.N.L. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).

E) Ambito di Applicazione e Materie

- La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art.9.

E.1) Materie oggetto della contrattazione

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità oraria;
- 3) part time;
- 4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- 9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- 10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
- 11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- 12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente C.C.N.L.;
- 13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente C.C.N.L., le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art.117, e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui all'art.15, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

F) Commissione consultiva

- È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti. La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali e ad EBIGEN i testi degli accordi aziendali sottoscritti

Art. 9 - Elemento di garanzia retributiva EGR

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri

trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente C.C.N.L., sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2027;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2026, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 192, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 01.11.2023 al 31.10.2026;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 94;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L. che venga corrisposto successivamente all'01.12.2023;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente C.C.N.L.;

IMPORTI

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	85 euro lordi	70 euro lordi	58 euro lordi
Aziende a partire da 16 dipendenti	95 euro lordi	82 euro lordi	67 euro lordi

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Art. 10 - Crisi, Sviluppo, Occupazione

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente C.C.N.L.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia o svantaggiate.

TITOLO III

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art.11 - Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire i seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act;
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 12 - Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt.1 e seguenti (informazioni nazionali-territoriali-aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L.

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell'Organismo Partecipativo Nazionale le Organizzazioni Datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;

Art.13 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione della Parte datoriale firmatarie e due di UGL Terziario con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende del settore Terziario;
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Organismo Partecipativo Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art.14 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal *Jobs Act* e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.



Art. 15 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L. su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.



TITOLO IV

BILATERALITA'

Art. 16 - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

In particolare, tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nei comparti rientranti nella sfera d'applicazione del C.C.N.L. e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolare l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali.

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali Ebigen, anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa EBG Salute.

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel Settore Terziario.

Art. 17 - EBIGEN – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale **EBIGEN** costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Soccorso Stradale e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1 (Diritto d'informazione);
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dai Fondi Interprofessionali interessati, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli

indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;

- d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
- e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (art.136), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (art.137);
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione dall'art.37
- i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- j) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Terziario e del comparto del Soccorso Stradale, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- p) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore Terziario e del comparto del Soccorso Stradale;
- r) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- s) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- t) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- u) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale Ebtgen e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di

bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;

- w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN,
- x) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

Art. 18 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN

Con decorrenza dal 01/06/2017, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN è stato stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo). Tali quote contributive sono state così incrementate:

- 2018: Aziende 0,15% Lavoratori 0,07%;
- 2019: Aziende 0,20% Lavoratori 0,10%.

Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo **0,30 %** della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art.197

Art. 19 – Sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa – EBG Salute.

Le parti concordando, che a decorrere dal 01-01-2024, tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. ed assunti a tempo indeterminato, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, EBG Salute, Fondo costituito da Confimea Imprese e UGL Terziario.

Le Parti concordano, altresì, che la contribuzione, la cui riscossione sarà affidata a Confimea Imprese, è stabilita in misura annuale e per ciascun iscritto, in 120,00 euro a carico del datore di lavoro e 24,00 euro a carico del lavoratore con decorrenza dal 01.01.2024

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15 lordi da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art.197 del presente C.C.N.L.

In alternativa al presente sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa, il singolo Datore di Lavoro potrà attivare con altre entità assicurative, un'analogia copertura di Assistenza Sanitaria Integrativa a favore dei propri dipendenti, aventi caratteristiche tecniche complessivamente equipollenti a quelle previste da EBG Salute, nonché le medesime decorrenze di attivazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'art.197 per il finanziamento del Sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 15 euro lordi è sostitutivo di un equivalente aumento contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L.

Art 20 - Welfare

A decorrere dal mese di Gennaio 2024, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di € 100 per il 2024, €100 per il 2025 ed € 150 per il 2026 da utilizzare entro il 30 novembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 Ottobre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno nove mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSA – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Confimea Imprese e UGL, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., convengono di conferire all'ente bilaterale EBIGEN la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente C.C.N.L.

A tal uopo EBIGEN per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits, procederà ad individuare, attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo di previdenza complementare individuato dalle Parti secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al sistema di Assistenza Sanitaria di cui al precedente articolo, secondo direttive e linee operative successivamente definite. In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del Sistema di Assistenza Sanitaria di cui sopra, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascuno degli anni 2024, 2025, 2026.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2024, le Parti stipulanti a livello territoriale, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti degli



aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina monitorando altresì l'applicazione nel medesimo territorio di riferimento.

In sede nazionale le Parti stesse valuteranno altresì l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazione a verbale

Le parti precisano altresì che i valori indicati all'1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI "WELFARE" - ESEMPLIFICAZIONI

Art. 21 - Opere e servizi per finalità sociali

- riferimento normativo: art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir
- regime fiscale e contributivo: non soggetti
- soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione a cura di EBIGEN
- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, ... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	- Assistenza domiciliare

	- Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Art.22 - Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti.

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione:
- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)

Ludoteche e centri estivi e invernali	- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Art. 23 - Beni e servizi in natura.

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir
 - Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;
- Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- Soggetti beneficiari: dipendenti
 - Modalità di erogazione:
 - Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi
- Esemplificazioni

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.







Art. 24 - Previdenza Complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. A tal uopo s'incontreranno entro il 31/06/2024 per dare attuazione a tale Istituto.

Art. 25 - Formazione Continua

Le Parti individuano in **Fonditalia** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese potranno fare riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO V

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 26 - Statuto dei Lavoratori

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 27 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazione Sindacale firmataria della presente C.C.N.L. la "*Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA*", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 28 - Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria della presente C.C.N.L. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 29 - Assemblea - I Lavoratori, in Aziende con più di 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente C.C.N.L.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente C.C.N.L.



Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo, comunque, con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico

Art. 30 - Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. su materie inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 31 - Rappresentanza dei Lavoratori

L'Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria del presente C.C.N.L. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL Terziario.

Inoltre, le Parti si pongono come obiettivo condiviso il miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e concordano, altresì che con il presente C.C.N.L. si possano porre in essere delle strategie orientate ad un Modello di Sviluppo Ecosostenibile delle Aziende del settore del soccorso stradale e che detto modello dovrà essere fondato sul rispetto dell'ambiente, tenuto conto della "salvaguardia dell'occupazione e della accettabilità sociale" e nello stesso tempo in "equilibrio con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende stesse".

In considerazione di ciò Le Parti, condividono che anche i dipendenti delle aziende del settore del presente C.C.N.L., diano il proprio contributo sul luogo di lavoro, contributo volto ad una corretta transizione energetica delle aziende sostenibili.

Le Parti ritengono pertanto di assegnare all'attuale ruolo dell'RLS - *ad ogni persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro* - e che attualmente svolge ruolo e compiti definiti nel D. lgs. 81/2008 e nel successivo D. lgs. 106/2009 - anche le competenze complementari di "figura di raccordo" tra le aziende sostenibili del settore del presente C.C.N.L. ed i dipendenti delle aziende stesse, divenendo in tal modo soggetto competente in qualità di Rappresentante dei lavoratori anche in tema di sostenibilità.

L'RLS per l'acquisizione di tali competenze, dovrà partecipare ad un corso di formazione di 4 ore sul tema della sostenibilità; le Parti stabiliscono sin da ora, che il corso formativo suindicato **verrà** realizzato secondo le specifiche esigenze delle aziende del settore del presente C.C.N.L. e che al termine del quale sarà rilasciato all'RLS, l'attestato di frequenza in materia di sicurezza e sostenibilità. A tal uopo le Parti conferiscono ad E.Bi.Gen., in qualità di Ente Bilaterale di settore delegato dalle Parti stesse per tale fattispecie formativa, la competenza esclusiva ad attivare presso le aziende in regola con i relativi versamenti, i percorsi formativi previsti, in assenza dei quali la formazione stessa non potrà essere realizzata.

Art. 32 - Trattenuta sindacale

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

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

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

L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 Dicembre)

Art. 33 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente C.C.N.L. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti quale complesso normativo ed economico inscindibile.

Le parti pertanto ribadiscono che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferitesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa ovvero dai diritti quesiti dei singoli lavoratori, avuto riguardo delle regolamentazioni relative alle contrattualistiche nazionali antecedenti l'applicazione del presente C.C.N.L.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.



TITOLO VI

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 34 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 35 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 36 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

TITOLO VII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBIGEN di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Parte Datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di Ugl Terziario cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato



La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

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

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.15. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 38 - Commissione di Certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali possano essere costituite le Commissioni di Certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale presso l'EBIGEN, ovvero altro organismo abilitato individuato dalle Parti contraenti, previa specifica convenzione con Soggetti universitari o Fondazioni all'uopo autorizzati

Art. 39 - Contributi di assistenza contrattuale

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente C.C.N.L. mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del presente C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di

contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dell'0,60% a carico dei datori di lavoro e dello 0,05% a carico dei dipendenti da calcolarsi sulle retribuzioni lorde mensili contrattuali di cui all'art. 202 del presente C.C.N.L.

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente C.C.N.L., ed i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO VIII

MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente C.C.N.L., hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CAPO I

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 40 - Contratti a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi in caso di sostituzione di altri lavoratori (Legge n. 85/2023).

Ai sensi di quanto previsto dall'art.19 comma 1 lettera a), nell'ambito dell'autonomia contrattuale delegata dalla normativa di legge citata alle Parti sottoscrittrici del presente ccnl, il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- un contratto a termine precedentemente attivato, potrà avere - tramite proroga o rinnovo - una durata superiore a 12 mesi e secondo le seguenti durate massime, qualora la scadenza di tale termine massimo [12 mesi] di cui al precedente comma 1, si verifichi nei seguenti periodi di ciascun anno:



- i. dal 01-12 al 15-01 proroga o rinnovo per massimo 45 giorni
- ii. dal 15-06 al 15-09 proroga o rinnovo per massimo 90 giorni
- b. per la durata dei bandi stessi e relative proroghe concesse dalle stazioni appaltanti, in occasione dell'aggiudicazione di bandi di gara relativi a soccorso, deposito, custodia di mezzi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, bando rimozioni mezzi in divieto di sosta e/o bando per il servizio di recupero, custodia ed acquisto, di veicoli sottoposti a provvedimenti di sequestro amministrativo, fermo o confisca definitiva ai sensi dell'art. 214 bis del codice della strada)
- c. in caso di collaborazioni di qualsiasi tipo con soggetti risultati aggiudicatari dei bandi in questione (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, partecipazione in RTI, avvalimento, subappalto, noleggio e locazione);

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni o rinnovi di contratti a tempo determinato effettuate ai sensi delle lettere a), b) e c) del presente articolo.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al precedente comma 3, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Nota a verbale

Le Parti firmatarie si riservano di sottoscrivere successivamente uno specifico *Protocollo Integrativo* che identifichi ulteriori causali per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi e non superiori a 24 mesi.

Art.40 bis - Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo

che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 41 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	35%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 42 - Ulteriori contratti a tempo determinato con causale

Le parti convengono, ferme restando tutte le vigenti disposizioni di legge in materia di contratti a termine, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che il datore di lavoro può assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, per le aziende con più di 20 dipendenti, anche oltre il previsto limite del 35% e fino alla misura del 45%, alle condizioni che seguono.

Il contratto nella sua forma scritta dovrà prevedere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo utili per la assunzione del lavoratore a tempo determinato.

Entro dieci giorni dalla sua attivazione il Datore di Lavoro, in regola con i versamenti a favore dell'Ente bilaterale EBIGEN, provvederà a comunicare l'avviamento del contratto a termine alla Commissione del Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale EBIGEN, che valutata la documentazione rilascerà il relativo parere di conformità. La mancata sottoposizione del contratto alla suddetta procedura determinerà la decadenza della deroga dei limiti quantitativi fino al 45% di cui al presente articolo, rimanendo pertanto applicabili esclusivamente le previsioni di cui al precedente articolo

Art. 43 - Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art. 41, i contratti a tempo determinato stipulati:

- a) in relazione alla fase di avvio di nuove attività per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale;

- Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale di cui alla normativa sopra richiamata, che l'arco temporale entro il quale permarrà l'esenzione dei limiti quantitativi, sarà pari a 24 mesi ferma restando la durata dei singoli contratti a termine così come prevista dall'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015.
- b) da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite;
- c) nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- d) per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive;
- e) per sostituire lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Art. 44 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'azienda darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del presente CCNL o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.



Art. 45 - Disciplina della successione dei contratti

1. Le Parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, hanno convenuto di regolamentare in materia di successione dei contratti a termine in base a quanto segue.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ai contratti a tempo determinato si applicano gli intervalli di 5 e 10 giorni, per i rapporti a termine con durata rispettivamente fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

a) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 48 (Contratti a tempo determinato in località turistiche) e dei relativi accordi territoriali, per i quali, si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 44;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 2 dell'art. 21 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, non trova applicazione:

- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 47 (Sostituzione e affiancamento);
- nell'ipotesi di cui all'art. 43 (Nuove attività);
- nell'ipotesi di cui all'art. 42 (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale)
- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni relative ai percettori di sostegno al reddito del presente articolo, sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 46 - Informazioni

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

Art. 47 - Sostituzione e affiancamento

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione. [nota]

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

[nota]

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato in caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più

aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore malata/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento, ma comunque sempre e solo entro il termine massimo di 24 mesi.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'ultimo comma dell'art. 42 (Lavoro a tempo determinato - Diritto Precedenza) del presente C.c.n.l. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 48 - Contratti a tempo determinato in località turistiche - Contratti a tempo determinato Stagionali

- a. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente C.C.N.L., pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. c) del D.lgs. n. 81/2015.
- b. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita a livello territoriale dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L., con apposito accordo.
- c. Al fine di dare attuazione ai contenuti del presente articolo, ferme restando le ulteriori peculiarità territoriali che saranno individuate a livello locale, le Parti fin d'ora convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
 - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale

CAPO II

APPRENDISTATO

Art. 49 - Definizione

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

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

DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 50 - Stipulazione del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta, con indicazione:

- della durata



- del periodo di prova
- del livello di inquadramento iniziale, di quello intermedio e di quello finale
- della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

L'apprendista che, senza giusta causa o giustificato, motivo interrompa il rapporto prima della scadenza del periodo di formazione è tenuto al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro. In ogni caso il risarcimento non potrà avere un valore superiore a due mensilità di retribuzione. Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 51- Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

Art.52 - Limiti di età

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005.

Art. 53 - Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2

(cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);

- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);

- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.

Art. 54 - Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa di legge in materia anche tenuto conto, laddove presenti, dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte della apposita Commissione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nei precedenti articoli, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista, all'apposita Commissione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

Art. 55 - Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

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

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

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

Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica. *(fatte salve le parti regolamentate diversamente nel presente Capo II)*

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia.

In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. 56 - Ammissibilità, qualifiche e mansioni

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito del presente C.C.N.L. per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°, 4° e 5° e 6° della classificazione del personale.

Art. 57 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica

eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno del presente C.C.N.L. nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo

Art. 58 - Durata dell'apprendistato

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

Livello	Durata
2°	36
3°	36
4°	36
5°	36
6°	24

Art. 59 - Recesso

Il percorso formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal rapporto di apprendistato, dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice civile. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art.60 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
- d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 63 e 64 [formazione].

Art.61 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal Ccnl Soccorso Stradale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 62 - Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 63 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.to), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dall'art.58 [durata dell'apprendistato].

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

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

È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

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



PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 64 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli 56 e 60 [obblighi del datore di lavoro e attività formativa durata e contenuti] in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 65 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 66 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Art. 67 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosì in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art.178 [comporto] del presente C.C.N.L. ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 68 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. *(fatte salve le parti regolamentate diversamente nella presente Capo II)*

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art.133 e seguenti della presente disciplina contrattuale, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 69 Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art.59 (durata dell'apprendistato) ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano le seguenti figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi:

- Operaio specializzato provetto nel settore Soccorso Stradale - *operatore alla riparazione dei veicoli a motore* (Classificazione Art. 117 – terzo livello alinea n.3)
- Operaio specializzato nel settore Soccorso Stradale - *operatore alla riparazione dei veicoli a motore* (Classificazione Art. 117 – quarto livello alinea n.1)

Le ore complessive professionalizzanti saranno pari a 260 per inquadramento finale al 3° livello e 220 per inquadramento finale al 4° livello

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

DICHIARAZIONE:

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015.

Art. 70 - Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente CCNL, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 71 - Durata

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

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato

di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.

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

Art. 72 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

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

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

Art. 73 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

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

Art. 74 - Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, sarà attribuita convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:



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

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda.

Art. 75 - Ferie

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

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 76 - Recesso

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



Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art.71, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 77 - Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art.58 del presente CCNL, saranno ridotte di 12 mesi

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa

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

Art. 78 - Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

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

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 79 - Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5 6, del D.lgs. n. 81/2015.



Art. 80 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

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

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

Art. 81 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

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

Art.82 - Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

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

Art. 83 - Recesso

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

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso. In caso di mancato esercizio

della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità *il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.*

Disposizioni finali

Art. 84 - Sistema contrattuale di Assistenza Sanitaria Integrativa – Welfare - Previdenza complementare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto in materia per i lavoratori qualificatagli dal presente CCNL, laddove compatibile.

Art. 85 – Fondi Interprofessionali

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa previsti dai *Fondi Interprofessionali*.

Art. 86- Procedure di applicabilità per tutte le tipologie di apprendistato

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Organismo Partecipativo Nazionale costituito tra le Parti stipulanti ai sensi dell'art. 12 del presente C.C.N.L.

Art. 87 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale del CCNL Soccorso Stradale.

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 88 - Premessa

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

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L.

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

Art. 89 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- a) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui alla lettera a) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale l'Azienda informerà il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 90 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario,

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n.66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere notificati all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente C.C.N.L.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197, secondo le modalità previste dall'art.200 lettera a), e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197,

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 197, e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.200

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art.197, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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

Art. 91 - Clausole elastiche

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

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere notificati all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 197 del presente C.C.N.L.

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

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 197, escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.lgs. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 92 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;

- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015.

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

1. orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art.133 per il personale a tempo pieno;
2. verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
3. misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

Art. 93 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.lgs. n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 94 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale orizzontale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto; tale principio di riproporzionamento nel part time verticale verrà attuato per i vari istituti contrattuali, in base al criterio dell'effettiva presenza lavorativa del lavoratore, avuto riguardo alla prestazione concordata tra le Parti, nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

Art. 95 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art.94 (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.182 (quota giornaliera per malattia ed infortunio).

Art. 96 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art.200

Art. 97 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art.154(ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi, pari a quattro settimane lavorative, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 98 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art.198(retribuzione mensile), in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.150(festività), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197(retribuzione di fatto).

Art. 99 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art.153(Permessi retribuiti per personale full-time), con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art.94(criteri di proporzionalità).

Art. 100 - Mensilità supplementare – 13ma

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art.94.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 197, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 101 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Art. 102 - Periodo di comporta per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art.94 (criterio di proporzionalità) si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art.178 (periodo di comporta), del presente contratto e pertanto il comporta è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 103 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

CAPO IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 104 – Somministrazione di Lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 105 - Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Art. 106 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2° comma dell'art.31 del D.lgs. 81/2015, convengono che, ad eccezione di quanto disciplinato all'art.42 (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti

Art. 107- Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 2° comma dell'art.31 del D.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti

SMART WORKING

Art. 108 – Lavoro agile (Smart Working)

Le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente C.C.N.L., il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale;

le Parti individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart-working;

la flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente;

Inoltre, nell'interesse della collettività, con la previsione della prestazione lavorativa in modalità smart-working, le Parti intendono dare un loro contributo volto alla diminuzione di emissioni di agenti inquinanti, impiegando delle risorse rispettose della sostenibilità ambientale, che a seguito della riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli privati utilizzati per gli spostamenti casa-lavoro, porteranno ad una migliore vivibilità dei centri urbani.

le Parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente CCNL, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Principi generali

1. A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL è introdotto lo **smart-working** quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato o determinato,

4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora.

- da altro luogo scelto dal lavoratore, in conformità a quanto disposto dal successivo punto 6 e da quanto previsto in materia dal titolo "Salute e sicurezza sul lavoro";

5. L'adesione allo smart-working potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

6. L'accordo individuale sullo smart-working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

- a. la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b. l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d. gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi e dai Regolamenti aziendali;
- e. gli strumenti di lavoro informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente C.C.N.L. e dai Regolamenti e disposizioni aziendali;
- f. i tempi di riposo e di disconnessione del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione stessa;
- g. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i. le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

- L'accordo sarà oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006 e **comunque a tutti gli organismi competenti, come disposto da normativa vigente in materia**; la comunicazione dovrà indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratrice/lavoratore sarà altresì oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art.133 del presente C.C.N.L.

8. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra dipendente e l'Azienda ovvero con il diretto responsabile, tenuto conto delle esigenze della lavoratrice/del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

9. La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e l'Azienda ovvero con il diretto responsabile.

10. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore.

11. Lo smart-working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno feriale compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatti salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicendata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti

Recesso

12. L'accordo individuale sullo smart working, potrà essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del Datore di lavoro non potrà essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Inoltre il Datore di Lavoro e la Lavoratrice/il Lavoratore potranno recedere in forma scritta dell'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda;

Strumenti informatici

13. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà di norma gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.

14. La lavoratrice/il lavoratore utilizzeranno gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/il lavoratore sono



67

tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, la lavoratrice/il lavoratore concorderanno con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

15. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. 9/4/2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

16. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

17. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dal Titolo XI, Capo XXI (Doveri) del presente C.C.N.L.

18. La lavoratrice/ e Il lavoratore che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La lavoratrice/Il lavoratore hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, della legge n.81/2017 e del Protocollo Min. Lav. del 07-12-202, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

19. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale,

20. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

21. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, fermo restando la possibilità di poterli esercitare anche in presenza, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

22. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.

23. La lavoratrice/il lavoratore hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

24. Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

25. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L.

26. Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello Smart working.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con i provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

LAVORO INTERMITTENTE

Articolo 109 - Contratto di lavoro intermittente - Definizione

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Articolo 110 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per:

- esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa,
- intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale
- prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti al secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore disciplinato dal presente C.C.N.L., il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari.

Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 111 - Assunzione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità laddove prevista;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale E.Bi.Gen. mediante sms, fax o posta elettronica.

CAPO V

CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE

Art. 112 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. 113 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione professionale pregressa / esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per 18 mesi, un [1] livello d'inquadramento inferiore rispetto a quello previsto per la qualifica oggetto della prestazione lavorativa, così come disciplinata dalla classificazione del personale del presente C.C.N.L.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

Il medesimo inquadramento di primo ingresso è consentito anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili per la durata di 36 mesi, ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati per le varie disposizioni, dal presente CCNL.

Art. 114 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora il lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi 6 mesi 2 livelli d'inquadramento inferiori rispetto a quello previsto per la qualifica oggetto della prestazione lavorativa e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di un [1] livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per tutta la durata del contratto a tempo determinato e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. 115 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati ai Fondi Interprofessionali laddove prevista e regolamentata dagli specifici Avvisi.

Art. 116 - Parere di conformità dei requisiti per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sulla occupazione, in vista di una suo consolidamento in occasione del rinnovo del presente C.C.N.L.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di parere di conformità del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'art. 114 ed all'art. 115 presso la Commissione del Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale E.Bi.Gen. La procedura deve essere attivata entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro, in regola con i versamenti a favore dell'ente bilaterale E.Bi.Gen., deve trasmettere alla Commissione del Mercato del Lavoro, gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo. La Commissione valutata la documentazione, rilascerà il relativo parere di conformità. La mancata sottoposizione del contratto alla suddetta procedura ovvero la sua reiezione determinerà la decadenza della deroga dei benefici previsti ed il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui all'art. 202 secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore.



TITOLO IX

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE

Art. 117 - Classificazione

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. Capo Ufficio;
2. Specialista di Sistemi,
3. Responsabile CED,
4. Responsabile di Zona
5. Responsabile di reparto/ settore
6. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. Assistente di Zona
2. Coordinatore del Soccorso stradale /Assistente di Centro:
 - Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, nonché mediante la frequentazione di corsi obbligatori sulla sicurezza dei cantieri con particolare riferimento agli interventi su strade ed autostrade, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore Soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure. Cura inoltre con potere d'iniziativa, le operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il

coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi, connessi alle attività del Centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro ed i risultati delle operazioni. Riscuote i proventi per conto dell'Azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio e sovrintende anche direttamente alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda.

Soggetto idoneo alla qualifica di responsabile tecnico per il cantiere temporaneo con potere o delega espressa di firma per le operazioni connesse.

Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

La posizione opera alle dirette dipendenze del Responsabile di Zona se previsto

3. Capo Officina:

- Il lavoratore che intervenendo manualmente, guida e controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni;

4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. Operatore Centrale di Assistenza,

2. Operatore del Soccorso Stradale – Manovratore di braccio – operaio specializzato provetto

- Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti sia di natura tecnico amministrativa connessi all'attività del Centro di appartenenza, sia le operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione; in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite nonché della capacità di operare con il braccio meccanico, esegue il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'Azienda e seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto; provvede

altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3. Operaio specializzato provetto settore Soccorso Stradale - Operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, al montaggio e allo smontaggio degli pneumatici

Figure professionali che svolgono congiuntamente o disgiuntamente le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito l'intervento necessario, collaudando anche le vetture in via preventiva e/o finale;

4. Impiegato amministrativo di concetto:

- figura professionale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema organizzativo ed amministrativo aziendale è incaricato di svolgere i seguenti compiti: gestisce gli incarichi del soccorso impartendo disposizioni operative in merito al soccorso e coordinando l'operatività dell'intero processo. Affida e distribuisce gli incarichi agli addetti al soccorso, riceve e registra gli incassi relativi al soccorso, gestisce i rapporti con la Pubblica Amministrazione e cura le pratiche amministrative contabili ed autorizzatorie

5. Operatore di Soccorso Stradale pesante - Gruista Soccorritore – operaio specializzato provetto

- Operatore con specifiche competenze e titoli abilitativi, in grado di operare il soccorso stradale mediante l'utilizzo di veicoli pesanti e gru adibite a recupero dei mezzi e degli autoveicoli nonché mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni quali: radiocomando per l'attività di sollevamento come indicato dal diagramma di portata; riscuote i proventi per conto dell'Azienda seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Rientrano nelle competenze del profilo quella di Guidamacchine attrezzato in grado di porsi alla guida di mezzi c.d. pesanti, di Manovratore di Braccio nonché l'attività di movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda.

Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.



La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

6. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo:

1.Operaio Specializzato settore Soccorso Stradale - Operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, allo smontaggio e al montaggio degli pneumatici

Figure professionali adibite a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali le modalità di esecuzione, possono procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale.

2.Addetto al Soccorso Stradale - operaio specializzato

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto; riscuote i proventi per conto dell'azienda e provvede altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio, esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto e può essere utilizzato quale operaio di supporto all'Operatore adibito al recupero di mezzi pesanti. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3.Impiegato amministrativo d'ordine:

- Lavoratore che sulla base di istruzioni e di procedure operative ordinarie, si occupa del front-office amministrativo ed operativo, provvedendo altresì a titolo esemplificativo e non esaustivo al noleggio veicoli, alla gestione dei preventivi e degli ordini relativi ai veicoli in riparazione, alla registrazione dei veicoli in custodia e attività connesse; provvede altresì all'archiviazione documentale fisica e digitale



4. Addetto alle pratiche gestione sinistri

5. Contabile d'Ordine,

6. Magazziniere,

7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. Operaio Qualificato settore Soccorso Stradale:

- Meccanico riparatore di: gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di: gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- Addetto alla riparazione, allo smontaggio e al montaggio degli pneumatici

Figure professionali che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche di supporto alle attività multiple di officina e di piazzale e di movimentazione veicoli; tale figura professionale può essere utilizzato anche quale operaio di supporto all'Operatore adibito al recupero di mezzi pesanti.

2. Addetto al Soccorso Stradale junior – operaio qualificato

Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che nell'ambito del proprio turno di lavoro, coadiuva il Coordinatore del soccorso, l'operatore del soccorso e l'addetto al soccorso nelle mansioni relative a tutte le attività di soccorso seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e provvedendo altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda; può operare autonomamente nei limiti connessi alla tipologia del mezzo di soccorso che per profilo professionale è riferito alla Patente B. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività.

La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Partecipazioni firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA)

3. Addetto al Ripristino Stradale:

- Lavoratore in possesso di capacità teorico pratiche nel ripristino del manto stradale e dalla ripulitura dello stesso nel post-incidente, a seguito di intervento

4. Conduttore di Carrelli Elevatori,

5. Addetto al Centralino Telefonico,

6. Autista consegnatario;

7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. Custode,

2. Addetto al Piazzale:

- Lavoratore che congiuntamente sovrintenda anche nelle ore notturne alla custodia del piazzale e degli spazi contigui con compiti di vigilanza delle aree pertinenti quali: parcheggi esterni, capannoni e/o parcheggi remoti di custodia; provvede altresì su specifica indicazione aziendale, alla movimentazione interna dei veicoli

3. Operaio Comune anche con compiti di:

rimessaggio autoveicoli in deposito, ritiro merci, manutenzione del sito/area aziendale

4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di consegna, di pulizia o equivalenti a titolo esemplificativo:

1. Addetto alle Pulizie,

2. Fattorino.

3. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art.118 – Formazione obbligatoria per l'area professionale del Soccorso Stradale

Le Parti convengono che la formazione per i profili professionali di:

- *Coordinatore del Soccorso Stradale /Assistente di Centro*
- *Operatore del Soccorso Stradale – Manovratore di braccio – operaio specializzato provetto*
- *Operatore di Soccorso Stradale pesante - Gruista Soccorritore – operaio specializzato provetto*
- *Addetto al Soccorso Stradale – operaio specializzato*
- *Addetto al Soccorso Stradale junior – operaio qualificato*

rappresenta un obbligo di natura contrattuale connesso alla specifica attività svolta dai dipendenti delle Aziende rientranti nel settore del Soccorso Stradale. La certificazione relativa agli attestati di



abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento sarà rilasciata da specifici organismi e/o Enti formativi omologati per tale attività e sarà realizzata per il tramite di Enti formativi convenzionati con le Parti Datoriali firmatarie del presente CCNL unitamente all'Associazione di categoria (ANCSA). Le Parti convengono altresì che l'attività formativa obbligatoria riferita ai profili professionali sopra indicati, dovrà in ogni caso essere nuovamente realizzata, qualora il lavoratore – pur già in possesso di idonea certificazione - venga assunto presso altra azienda rientrante nella sfera d'applicazione del presente CCNL, in quanto l'abilitazione professionale rilasciata deve necessariamente essere coerente con i sistemi di sicurezza e di organizzazione disciplinati secondo le regolamentazioni attuate da ciascuna azienda.

Capo II – Passaggi di qualifica

Art. 119 - Mansioni del lavoratore

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

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

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

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del Codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

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

Art. 120 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 121 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso

titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Capo III - Assunzione

Art. 122 - Assunzione

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

Ai sensi dell'art.1 del d.lgs.152/1997, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti contrattuali, ivi compresa quella dei co-datori di lavoro nel caso di distacco del lavoratore tra imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, anche con l'integrazione delle caratteristiche o la descrizione dell'attività lavorativa;
- g) l'importo iniziale del trattamento economico e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di corresponsione della retribuzione;
- h) la durata del congedo per ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie, nonché la durata degli altri congedi retribuiti;
- i) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- j) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- k) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- l) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso, in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.

Art. 123 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel

periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;

- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione, ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11/11/1983, n. 638;
- l) documentazione comprovante le abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello di inquadramento;
- m) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 124 - Periodo di prova

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

Quadri e Primo Livello	6	mesi
Secondo e Terzo Livello	75	giorni
Quarto e Quinto Livello	60	giorni
Sesto e Settimo Livello	45	giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in Legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

TITOLO X

QUADRO

Art. 125 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 126 - Formazione e aggiornamento

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

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

Art. 127 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 128 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 129 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art.143 del presente C.C.N.L.

Art. 130 - Trasferimento dei quadri

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 173 e 174, (trasferimenti) il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art.172, nonché un rientro presso la precedente residenza.

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

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato previsto al successivo art.131

Art. 131 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Ugl Terziario, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio Arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale

competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione Imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al quarto comma del precedente art.130

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 132 - Indennità di funzione

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 150,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione relativa al presente C.C.N.L.

TITOLO XI

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 133 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero ivi compresa la pausa pranzo.

Art. 134 - Riposo giornaliero

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- reperibilità e cambio del turno;



- interventi di ripristino della funzionalità di rete stradale, veicoli, attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative, connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali dei vari tipi di veicoli ed automezzi
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 8 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art 135 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dal 3° e 4° c. del D.lgs. n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del D.lgs. n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse.
- necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Art. 136 – Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

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

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni. Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art.147 e nei limiti previsti dall'art.146 del presente C.C.N.L.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 137 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art.136 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione

all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art.153, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 138 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 136 e 137, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art.146 del presente C.C.N.L.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 136 e 137 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 139 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 136 e 137, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 140 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt.136 e 137, potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art.147 [straordinario]

Art. 141 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavorante - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede; in alternativa l'orario di lavoro terminerà, in caso di specifica esigenza aziendale, presso la sede ove sarà comandato di prestare la propria attività lavorativa, ovvero cesserà all'effettivo rientro in azienda. A livello aziendale potranno essere definite ulteriori modalità operative anche avuto riguardo della gestione dei mezzi di locomozione aziendali connessi all'attività prestata fuori sede

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art.172

Art. 142 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 143 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196, per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art.196, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 144 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custode;

2) Addetto al piazzale;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

Art. 145 - Lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 146 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 290 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi del comma 4 del D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
- d) punte di più intensa attività;
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 147 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 108 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui

33 all'art.197, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art.150, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.197, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art.197, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196

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

Art. 148 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 197, maggiorata del 10%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.197



88

CAPO III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 149 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate. In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

Ai sensi dell'art. 9 D.lgs. n. 66/2003, comma 2, lett. d) ai lavoratori che godono, in modo strutturale, del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.197 del presente CCNL.

Art. 150 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali

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

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

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

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 151 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.150, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt.147 e 202, di questo stesso contratto.

Art. 152 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.196, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 153 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità di cui al primo comma del presente articolo, saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, pari a 16 ore annue, per complessive 48 ore annuali. (32 ore derivanti dalle ex festività + 16 ore = 48 ore). Rimane salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione oraria già erogati a livello aziendale.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.197 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

CAPO IV - FERIE

Art. 154 - Ferie

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

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e, pertanto, il periodo di ferie sarà

prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 197

Art. 155 - Determinazione del periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie in rapporto alla specifica attività svolta. In funzione delle particolari caratteristiche delle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., le ferie non potranno essere fruite nei mesi di Luglio e Agosto, durante tutto il periodo delle festività Natalizie e Pasquali nonché durante tutti i periodi di intenso flusso di circolazione e traffico veicolare.

In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16esimo giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo modifiche di Legge intervenute in materia.

Art. 156 - Normativa retribuzione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 197. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 157 - Normativa per cessazione di rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 158 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio di particolare gravità, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 159 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.



CAPO V – Reperibilità e disponibilità

Art.160 – Reperibilità

1. Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio a fronte della richiesta di specifici interventi di Soccorso Stradale e per sopperire comunque ad esigenze non prevedibili delle imprese.

2. Ove richiesto dall'azienda, il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste, riconducibili al profilo di "Soccorritore stradale" identificato, rispetto alle diverse competenze professionali, al 2°,3°,4° e 5° livello della classificazione del personale di cui all'art. 117, deve partecipare obbligatoriamente alle turnazioni di reperibilità che verranno predisposti dalle aziende, in base a quanto stabilito alla lettera i) dell'art.217 (Capo XXII - Doveri del personale) del presente C.C.N.L.

In caso di giustificato impedimento che non permetta al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda, lo stesso deve darne immediata comunicazione al diretto Responsabile.

Qualora si determini quanto previsto al precedente comma, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con congruo preavviso fatti salvi i casi di forza maggiore; nei casi di sostituzione di personale che per cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione.

Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile e rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile.

L'obbligo della reperibilità, di cui al precedente comma, consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro venti minuti dalla chiamata aziendale, la località di raccolta, di riunione o di intervento, secondo le modalità definite in applicazione del successivo punto 8.

Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate in reperibilità, le aziende comunicheranno le modalità più idonee per contattare i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità.

L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 12 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore.

3. Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda, in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di specifici interventi di Soccorso Stradale ovvero per sopperire ad esigenze non prevedibili di organizzazione lavorativa aziendale.

4. Durante il normale orario di lavoro giornaliero, il lavoratore presente nella sede aziendale non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.

A tal fine si precisa che il lavoratore in ferie che dichiara, assumendosene ogni responsabilità, di essere ugualmente in grado di intervenire in caso di chiamata, può essere mantenuto in turno di reperibilità.

5. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno i seguenti trattamenti retributivi specifici:

a. *Indennità per reperibilità*

Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità, al medesimo compete una quota lorda di € 5,00 anche in assenza di attività lavorativa.

b. Indennità di intervento

Al lavoratore reperibile viene corrisposta, in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 5.a), una indennità di intervento nelle misure forfetarie di seguito determinate:

Livelli	Interventi diurni fino a 35 Q.li	Interventi diurni superiori a 35 Q.li	Interventi notturni e/o festivi fino a 35 Q.li	Interventi notturni e/o festivi superiori a 35 Q.li
	<i>Euro lordi per intervento</i>	<i>Euro lordi per intervento</i>	<i>Euro lordi per intervento</i>	<i>Euro lordi per intervento</i>
2°	€ 17	21,25	25,50	31,88
3°	€ 16	20,00	24,00	30,00
4°	€ 15	18,75	22,50	28,13
5°	€ 14	17,50	21,00	26,25

Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda.

6. La misura dell'indennità di intervento di cui al precedente comma è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento. Le Parti nella determinazione degli importi relativi alle varie tipologie di intervento, hanno convenuto che la misura forfetariamente individuata rappresenta un riferimento economico corrispondente ad una durata media di interventi identificata in base alla casistica del settore. Laddove dovessero verificarsi scostamenti significativi rispetto a tali durate medie, potranno essere definite a livello aziendali idonee forme d'integrazione economica e/o altro tipo di compensazione, riferite al singolo intervento effettuato.

7. L'Indennità di *Reperibilità* e di *Intervento* saranno corrisposte mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati

8. Fermi restando i criteri ed i compensi sopra definiti, le modalità applicative dell'istituto, con particolare riferimento ai mezzi di trasporto da utilizzare, ai rimborsi ed alle condizioni di intervento, verranno definite tra le parti a livello aziendale.

9. L'indennità di *Reperibilità* e di *Intervento*, sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto

Art.161 - Riposo giornaliero adeguata protezione - permessi aggiuntivi

Con riferimento a quanto previsto dall'art.134 del presente CCNL, Le Parti concordano le misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24. In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a

concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero, fermo restando il diritto ad almeno 8 ore di riposo, da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento. A livello aziendale potranno comunque essere sempre individuate diverse modalità di recupero.

CAPO VI - Congedi - Diritto allo studio – Aspettativa

Art. 162 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art.153 (permessi retribuiti) ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

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

Art. 163 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 164 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art.153 (permessi retribuiti).

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap all'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 165 - Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

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

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 166 - Congedo matrimoniale

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

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

Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.197

Art. 167 - Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 10.

Art. 168 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, 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.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 169 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 170 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

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 o il committente 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 di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.



CAPO VII - Richiamo alle armi

Art. 171 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art.196 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 .

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.



CAPO VIII – MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 172 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso, al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 173 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.172 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 174 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 2103 cc, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.



CAPO IX - Malattie e infortuni

Art. 175 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 176 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art.175, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt.219 e 222.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, l'assenza stessa sarà considerata non giustificata, con le conseguenze previste dagli artt.219 e 222.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha, inoltre, la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 177 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222.

Art. 178 - Periodo di comporta malattia ed infortunio

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comporta pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. artt.231 e 236, salvo quanto disposto dal successivo art.184.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 179 - Trattamento economico di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art.178 (periodo di comporta), l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso.

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

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante

l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia ovvero il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 180 (Infortunio) e 185 (tubercolosi) né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Per le categorie non operaie (impiegati e quadri), l'applicazione della presente regolamentazione relativa all'indennità economica di malattia, dovrà essere coerente con l'inquadramento previdenziale assegnato all'azienda. Conseguentemente l'integrazione economica a carico dell'INPS non potrà essere utilizzata per impiegati e quadri appartenenti ad aziende rientranti nella sfera d'applicazione del CCNL Soccorso Stradale il cui inquadramento previdenziale rientra nel settore artigiano od industria. Resta comunque ferma per quadri ed impiegati l'applicazione del presente articolo con esclusione di quanto sopra precisato.

Art. 180 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme di cui agli artt. 178 (periodo di comporto) e 102 (comporto part-time)

Art. 181 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 197, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) il 60% (sessanta per cento), per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20esimo;
- 3) il 100% (cento per cento), per i giorni dal 21esimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 197

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.

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

Art. 182 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Art. 183 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art.197

Art. 184 - Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dall'art.178 (periodo di comporto) del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.178; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 185 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970, n.1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente del posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86.


185

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 186 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.



CAPO X - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 187 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura e figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 165.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 188 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa in materia, dal presente articolo ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 189 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto. Per quant'altro non previsto, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 190 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 231. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

109

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.197

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

CAPO XI - Sospensione del lavoro

Art. 191 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.197, per tutto il periodo della sospensione.

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

CAPO XII - Anzianità di servizio

Art. 192 - Decorrenza anzianità di servizio

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

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

Le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art.236, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 193 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

CAPO XIII - SCATTI D'ANZIANITÀ

Art. 194 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a sette scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

	Euro Lordi
Quadri	25,50
I	25,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,50
VI	20,00
VII	19,50

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

CAPO XIV – Controlli Audiovisivi

Art. 195 - Controlli a distanza

È vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. 151/15, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S. firmataria del presente C.C.N.L.

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.

CAPO XV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 196 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 197 - Retribuzione di fatto

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

Art. 198 - Retribuzione mensile

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

Art. 199 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art 182 (Quota giornaliera per malattia e infortunio).

- Chiarimento a verbale -

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

Art. 200 - Quota oraria

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

- a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 201 - Aumenti retributivi mensili

Le parti, per la vigenza del presente contratto, riconoscono un aumento salariale come risulta dai seguenti importi.



Aumenti mensili lordi e decorrenze:

Dal 01-02-2024		dal 01-09-2024		dal 01-02-2025	
Quadri	Euro 36,20	Quadri	Euro 28,96	Quadri	Euro 36,20
1	Euro 31,81	1	Euro 25,45	1	Euro 31,81
2	Euro 28,52	2	Euro 22,82	2	Euro 28,52
3	Euro 26,13	3	Euro 20,90	3	Euro 26,13
4	Euro 25,00	4	Euro 20,00	4	Euro 25,00
5	Euro 23,74	5	Euro 18,99	5	Euro 23,74
6	Euro 22,86	6	Euro 18,29	6	Euro 22,86
7	Euro 21,94	7	Euro 17,55	7	Euro 21,94

Art. 202 - Retribuzione nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al titolo IX (CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE) e al Titolo X (QUADRI), del presente CCNL corrisponde una retribuzione nazionale conglobata LORDA vigente al 30.11.2023 nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle.

LIVELLI	IMPORTI	Scala parametrica
QUADRI	Euro 2089,63	165
I	Euro 1.836,34	145
II	Euro 1.646,37	130
III	Euro 1.508,33	119,1
IV	Euro 1.443,74	114
V	Euro 1.370,29	108,2
VI	Euro 1.319,63	104,2
VII	Euro 1.266,44	100

A far data dal 1 febbraio 2024 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi lordi

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	Euro 36,20
I	Euro 31,81
II	Euro 28,52
III	Euro 26,13
IV	Euro 25,00
V	Euro 23,74
VI	Euro 22,86
VII	Euro 21,94

La nuova Retribuzione Conglobata Nazionale lorda a far data dal 1 febbraio 2024 sarà la seguente:

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 2.125,83
<i>I</i>	Euro 1.868,15
<i>II</i>	Euro 1.674,89
<i>III</i>	Euro 1.534,46
<i>IV</i>	Euro 1.468,74
<i>V</i>	Euro 1.394,03
<i>VI</i>	Euro 1.342,49
<i>VII</i>	Euro 1.288,38

A far data dal 1 settembre 2024 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi lordi

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 28,96
<i>I</i>	Euro 25,45
<i>II</i>	Euro 22,82
<i>III</i>	Euro 20,90
<i>IV</i>	Euro 20,00
<i>V</i>	Euro 18,99
<i>VI</i>	Euro 18,29
<i>VII</i>	Euro 17,55

La nuova Retribuzione Conglobata Nazionale lorda a far data dal 1 settembre 2024 sarà la seguente:

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 2.154,79
<i>I</i>	Euro 1.893,60
<i>II</i>	Euro 1.697,71
<i>III</i>	Euro 1.555,36
<i>IV</i>	Euro 1.488,74
<i>V</i>	Euro 1.413,02
<i>VI</i>	Euro 1.360,78
<i>VII</i>	Euro 1.305,93



114

A far data dal 1 febbraio 2025 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi lordi

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 36,20
<i>I</i>	Euro 31,81
<i>II</i>	Euro 28,52
<i>III</i>	Euro 26,13
<i>IV</i>	Euro 25,00
<i>V</i>	Euro 23,74
<i>VI</i>	Euro 22,86
<i>VII</i>	Euro 21,94

La nuova Retribuzione Conglobata Nazionale lorda a far data dal 1 febbraio 2025 sarà la seguente:

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 2.190,99
<i>I</i>	Euro 1.925,41
<i>II</i>	Euro 1.726,23
<i>III</i>	Euro 1.581,49
<i>IV</i>	Euro 1.513,74
<i>V</i>	Euro 1.436,76
<i>VI</i>	Euro 1.383,64
<i>VII</i>	Euro 1.327,87

Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza del presente CCNL.

Art. 203 – Una Tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 01.05.2020 – 30.11.2023, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario “Una Tantum” riproporzionato in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 100 euro.

L'importo “Una Tantum” di cui sopra verrà erogato in 3 soluzioni: la prima di 35 euro con la retribuzione del mese di gennaio 2024, la seconda di 35 euro con la retribuzione del mese di aprile 2024, la terza di 30 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024.

L'importo di “una tantum” sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa “post-partum”, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

L’una tantum è esclusa dalla base di calcolo del T.F.R.

Art. 204 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 205 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) della normale retribuzione nazionale conglobata di cui all'art. 196 del presente contratto.

Art. 206 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

CAPO XVI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 207 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 197 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (Vedi art. 193 - Computo anzianità frazione annua)

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente C.C.N.L.

CAPO XVII - APPALTI

Art. 208 - Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario territoriale stipulante il presente contratto.

Art. 209 - Terziarizzazioni delle attività

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art.3 (diritto d'informazione aziendale) che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente la RSA al fine di informarla sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle RSA e/o della UGL Terziario, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XVIII - INVENTARI

Art. 210 - Inventari

Gli inventari delle merci aziendali potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento;

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

CAPO XIX – DIVISE ED ATTREZZI

Art. 211 - Divise e attrezzi

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

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

CAPO. XX - Responsabilità civili e penali

Art. 212 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 213 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Art. 214 - Risarcimento dei danni

Il lavoratore conducente di mezzi aziendali, è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

Tutti coloro che guidano i veicoli dell'impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente, risponderanno del costo della riparazione, ferma restando la facoltà di adozione, da parte del datore di lavoro, della prevista procedura disciplinare. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

Art. 215 - Ritiro patente di guida e CQC

Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida, ovvero la stessa unitamente ad altro titolo abilitativo, per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale sia ritirato o sospeso uno dei documenti di cui al titolo del presente articolo, per motivi inerenti violazioni al Codice della Strada, che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi, senza percepire retribuzione alcuna fatto salvo quanto previsto nei punti successivi.

Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile in base esclusivamente alle esigenze aziendali senza che ciò costituisca un obbligo, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito dal lavoratore stesso.

In tal caso, compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Nel caso in cui il lavoratore rifiuti l'adibizione ad altre mansioni, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento economico e normativo.

Nel caso in cui il ritiro o la sospensione dei documenti di cui sopra perdurino oltre il periodo di conservazione del posto si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida/CQC e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro.

Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/CQC assunti a suo carico.

Ove ne ricorrano gli estremi, resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

CAPO XXI – CAUZIONI

Art.216 – Cauzioni - Diritto di rivalsa - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

CAPO XXII - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ART. 217 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente C.C.N.L. e dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.

In particolare:

- a) è tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 c.c., con conseguenti obbligo di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio;
- b) ha l'obbligo pertanto di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal D.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni; non deve esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'azienda;
- c) è tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro.
- d) deve avere cura dei locali dell'azienda e ha l'obbligo di conservare diligentemente gli oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli, è tenuto a partecipare, durante l'orario del lavoro, a tutte le attività formative previste sia dalle vigenti disposizioni contrattuali e di legge sia da quelle predisposte direttamente dall'azienda.
- e) deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela, con specifico riferimento all'informazione al pubblico;
- f) deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda;
- g) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
- h) è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro quando le esigenze di lavoro lo richiedano;
- i) è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista in relazione alle esigenze di servizio;
- j) deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve prontamente comunicarlo al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate;

120

- k) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende, in conformità al disposto dell'art. 2087 c.c., si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

ART. 218 - DIVIETI

Salva l'ipotesi di partecipazione del lavoratore ad assemblea ai sensi dell'art.29 del presente contratto, al personale è fatto divieto di trattenersi all'interno dei locali aziendali oltre l'orario prescritto o di accedervi nuovamente, in mancanza di ragione di servizio e previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Al lavoratore non è consentito di allontanarsi dai locali aziendali durante l'orario di lavoro se non per ragioni di servizio e previo permesso esplicito del datore di lavoro.

ART. 219 - GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

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

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

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.197 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art.194 (Sanzioni Disciplinari)

ART. 220 - DOVERI DEL LAVORATORE: IL RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nel caso di ritardo, il datore di lavoro applicherà una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo, fatta salva la applicazione della sanzione prevista dal successivo art.222 (Sanzioni Disciplinari)

ART. 221 - ULTERIORI DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo.

Il lavoratore ha altresì il dovere di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno, in quanto rientrante tra le normali attribuzioni di questi e non contrastante con le norme previste all'interno del presente Contratto e con le leggi vigenti. Tali disposizioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva

ART. 222 - SANZIONI DISCIPLINARI

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

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;



2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1) ovvero di mancanze meno gravi rispetto alle infrazioni di cui al biasimo verbale;

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 196 [retribuzione];

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

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

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose e/o mezzi aziendali ricevuti in dotazione ed uso;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- non indossi i dispositivi protettivi obbligatori di sicurezza individuale
- si rifiuti di partecipare all'attività formativa
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 217 [obblighi del lavoratore];
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

ART. 223 - CODICE DISCIPLINARE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI l'articolo 176, [riferimento all'articolo "normativa" nel capo malattia/infortuni] nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; con la affissione delle norme previste al comma che precede, si intende correttamente adempiuto da parte del datore di lavoro l'obbligo previsto dall'articolo 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n.30

122

ART. 224 - APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni o dalle controdeduzioni stesse, se prestate entro il suddetto termine.

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

TITOLO XII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

ART. 225 - RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO EX ART. 2118 C.C.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti all'art. 230 [preavviso].

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Il lavoratore può recedere secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

ART. 226 - RECESSO PER GIUSTA CAUSA EX ART. 2119 C.C.

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali riferibili al datore di lavoro, per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art. 231

123

ART. 227 - RECESSO - NORMATIVA

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 11 maggio 1990, n. 108 e del D.Lgs.n.23 del 2015, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art.226 del presente CCNL) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 228 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento è nullo ove discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero laddove riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge

ART. 229 - LICENZIAMENTO SIMULATO

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.



CAPO II - Preavviso

Art. 230 - Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	25 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 231 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.194 del presente CCNL, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva del rateo della 13ma mensilità.

CAPO III - Dimissioni

Art. 232 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.236 del presente C.C.N.L.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	25 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 197 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 233 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 236 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 202 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 234 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 190 del presente contratto.

Art. 235 - Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica obbligatoria

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile sia per il mantenimento dei requisiti soggettivi funzionali alle specifiche mansioni previsti da vigenti disposizioni di legge sia per il rispettosità quanto previsto in materia dal presente C.C.N.L., ricollegata alla presenza in seno all'azienda di figure professionali "certificate" con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore

formato dall'azienda ed in possesso delle certificazioni richieste previste senza un adeguato preavviso idoneo a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Senza considerare tale elenco di carattere esaustivo ma meramente esemplificativo, essendo la necessaria presenza di determinati lavoratori "certificati" non omogenea nonché soggetta ad aggiornamenti stabiliti dalle aziende, di seguito si indicano alcune figure professionali oggetto di formazione ai suddetti fini:

- a) *Capo Officina;*
- b) *Coordinatore del Soccorso Stradale /Assistente di Centro;*
- c) *Operatore di Soccorso Stradale – Manovratore di braccio*
- d) *Operatore di Soccorso Stradale pesante - Gruista Soccorritore*
- e) *Addetto al Soccorso Stradale*
- f) *Addetto al Soccorso Stradale junior*
- g) *Addetto al Ripristino Stradale*

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito nei 36 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una **prestazione aggiuntiva del preavviso** di cui all'articolo 232 che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I e II livello	25 giorni di calendario	35giorni di calendario
III e IV livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
V livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I e II livello	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
III e IV livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
---------	--	--

I e II livello	35 giorni di calendario	50 giorni di calendario
III e IV livello	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
V livello	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

Le parti possono sostituire o integrare la prestazione aggiuntiva del preavviso di cui al presente articolo con la specifica sottoscrizione di patti individuali di stabilità e di non concorrenza post contrattuale.

A garanzia e tutela delle parti ed al fine di monitorare il corretto utilizzo dei patti di cui al precedente comma, le Parti possono attivare apposita procedura di certificazione del contratto individuale di lavoro, e relativo patto di stabilità o di non concorrenza, innanzi alla commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

Art. 236 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art.,
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt.
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art.
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 237 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 238 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (NOTA).

- Nota -

Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

Art. 239 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 240 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (Nota).

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

- Nota

A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

TITOLO XIII

Decorrenza e durata

Art. 241 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal **1° Novembre 2023** ed avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2026**

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

Il **C.C.N.L. SOCCORSO STRADALE** decorre dalla data sopra indicata, fatte salve le decorrenze particolari, laddove previste, per singoli istituti.



ALLEGATO 1

LINEE GUIDA - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art.8 del C.C.N.L. che disciplina la contrattazione aziendale

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento.

Inoltre, le parti, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato c/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti

Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro alla definizione dei criteri utili per l'individuazione degli indicatori economici.

Sempre secondo il citato art.8, la contrattazione aziendale "... si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro".

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale, costituisce un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il C.C.N.L. (sempre all'art.8) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza a livello locale e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza, redditività e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività e innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.U. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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

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

Parte B – Le Fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il C.C.N.L. prevede (all'art.8, lettera D) che "... Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente. In appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.



131

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'organizzazione sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori. RSA e organizzazione sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;

- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie. Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza del "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. 8 lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal C.C.N.L. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera E) dell'art. 8 (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale. Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità

- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dal presente C.C.N.L.;
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il C.C.N.L. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione. È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.
- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), il C.C.N.L. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art.8 lettera E del C.C.N.L.). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento del risultato e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).
- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare

la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il C.C.N.L. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il C.C.N.L. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Impresa e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.

- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".

- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.

La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).

- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;

- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;

- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);

- la definizione delle "azioni correttive" in vigore di contratto.



B.6 Comunicazioni e depositi

Il C.C.N.L. prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale - EBIGEN di cui all'art. 17, del C.C.N.L. Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione;

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla vigente normativa in materia;

- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C – L'Elemento di garanzia retributiva EGR

Il vigente C.C.N.L. definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2027 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il C.C.N.L. definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Scheda

Premi a obiettivi;

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassumere in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatori e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;
- d) premi ad obiettivi specifici.

