

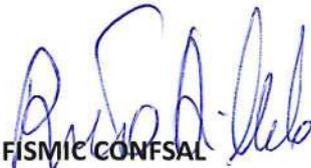
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE  
PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE**

TRA LA FISMIC CONFSAL, assistita dalla CONFSAL, e FENADIL

E

ALIM, CONFIAP e FENAPI

SI CONVIENE CHE È STATO SIGLATO IL SEGUENTE RINNOVO DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE E CHE QUESTO HA PIENA VALIDITÀ A FAR DATA DAL 01/07/2022.

  
FISMIC CONFSAL

  
FENADIL

Assistiti dalla CONFSAL

Roma, 16/06/2022

  
ALIM

  
CONFIAP

  
FENAPI

Indice

PREMESSA..... 6

Campo d’applicazione.....7

TITOLO I: CONTRATTAZIONE..... 11

Art. 1 – Commissione paritetica nazionale di studio sull’ utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.....11

Art. 2 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale..... 11

Art.3 - Commissione Pari opportunità..... 11

Art. 4 - Commissione di studio per il credito alla PMI.....12

TITOLO II: RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO.....12

Art. 5 – Assunzione..... 12

Art. 6 – Documenti, residenza e domicilio.....13

Art. 7 – Periodo di prova..... 13

Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato.....14

Art. 9 - Part-time..... 14

Art. 10 – Lavoro agile (smart working) ..... 15

Art. 11 – Lavoratori studenti.....17

Art. 12 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni..... 18

Art. 13 – Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro..... 19

Art. 14 - Indennità in caso di morte.....19

Art. 15 - Trattamento di fine rapporto.....19

Art. 16 – Trasferte..... 20

Art. 17 – Trasferimenti..... 20

Art. 18 - Formazione professionale..... 20

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI..... 21

Art. 19 – Assemblea..... 21

Art. 20 – Permessi sindacali..... 21

Art. 21 – Costituzione e tutela delle Rappresentanza sindacale aziendale.....	22
Art. 22 – RSA/RSU.....	22
Art. 23 – Referendum.....	22
Art. 24 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale.....	23
Art. 25 – Versamento dei contributi sindacali.....	23
Art. 26 – Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi.....	23
Art. 27 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.....	24
Art. 28 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.....	24
TITOLO IV: BILATERALITÀ.....	24
Art. 29 - Ente Bilaterale Italia (E.B.I.).....	24
Art. 30 - Finanziamento dell’ente bilaterale (E.B.I.).....	27
Art. 31 – Diffusione e sviluppo della bilateralità.....	28
Art. 32 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa.....	28
Art. 33 - Contrattazione collettiva decentrata.....	28
Art. 34 – Elemento perequativo.....	30
Art. 35 – Welfare aziendale.....	31
Art. 36 - Crisi aziendali.....	30
Art. 37 - Cambio di appalto.....	32
TITOLO V: AMBIENTE DI LAVORO IGIENE E SICUREZZA.....	33
Art. 38 - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza.....	33
Art. 39 - RLS nelle Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.....	35
Art. 40 - RLS nelle Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti.....	36
Art. 41 - Organismi paritetici per la Sicurezza sul Lavoro.....	38
TITOLO VI: RAPPORTI IN AZIENDA.....	38
Art. 42 - Indumenti di lavoro.....	38
Art. 43 - Rapporti in azienda.....	39
Art. 44 – Divieti.....	40

Art. 45 – Vendita di libri e riviste.....	40
Art. 46 – Visite di inventario e di controllo.....	40
Art. 47 – Norme speciali.....	40
Art. 48 – Reclami e controversie.....	40
Art. 49 – Provvedimenti disciplinari.....	41
Art. 50 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.....	41
Art. 51 – Licenziamenti per mancanze.....	42
Art. 52 – Sospensione cautelare non disciplinare.....	43
Art. 53 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali.....	43
Art. 54 – Collegio Arbitrale.....	43
Art. 55 – Clausola Compromissoria.....	44
TITOLO VII: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	45
Art. 56 – Classificazione del personale.....	45
TITOLO VIII: ORARIO DI LAVORO.....	53
Art. 57 - Entrata e uscita in azienda.....	53
Art. 58 - Contrazione temporanea dell’orario di lavoro.....	53
Art. 59 - Recuperi produttivi.....	53
Art. 60 - Orario di lavoro.....	53
Art. 61 - Permessi annui retribuiti.....	54
Art. 62 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	54
Art. 63 - Flessibilità dell’orario di lavoro.....	55
Art. 64 – Ferie.....	56
Art. 65 - Cessione solidale di ferie/P.A.R.....	57
Art. 66 – Festività.....	58
Art. 67 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.....	59
Art. 68 – Part-time post gravidanza.....	60
Art. 69 - Congedi parentali.....	60

Art. 70 - Congedo matrimoniale.....	61
Art. 71 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.....	61
Art. 72 - Permessi per eventi e cause particolari.....	61
TITOLO IX: MALATTIA ED INFORTUNI.....	62
Art. 73 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.....	62
Art. 74 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.....	63
Art. 75 – Assenteismo.....	67
Art. 76 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.....	67
Art. 77 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.....	68
TITOLO X: RETRIBUZIONE.....	68
Art. 78 - Forme di retribuzione.....	68
Art. 79 - Regolamento del lavoro a cottimo.....	68
Art. 80 – Mensilizzazione.....	69
Art. 81 - Corresponsione della retribuzione.....	69
Art. 82 - Minimi tabellari.....	70
Art. 83 - Aumenti periodici di anzianità.....	70
Art. 84 - Tredicesima mensilità.....	71
Art. 85 - Mense aziendali e indennità di mensa.....	71
Art. 86 - Indennità maneggio denaro – Cauzione.....	72
Art. 87 – Indennità di trasferta e reperibilità.....	72
Art. 88 - Reclami sulla retribuzione.....	72
Art. 89 – Decorrenza e durata.....	73
Art. 90 – Indennità vacanza contrattuale.....	73
Art. 91 – Clausola di responsabilità.....	73
DISPOSIZIONI FINALI.....	74

**PREMESSA**

Le Parti riconoscono una centralità nel sistema Paese alla piccola e media industria che costituisce gran parte dell'occupazione buona e fornisce un contributo fondamentale alla crescita della ricchezza nazionale. Inoltre la Piccola e Media industria costituisce un patrimonio di innovazione tecnologica e di relazioni che va difeso, soprattutto nella fase di uscita dalla crisi.

Pertanto il presente CCNL costituisce, a giudizio delle parti, un elemento importante perché rappresenta un esempio in positivo di come un sistema di relazioni industriali moderno ed efficace possa rappresentare un contributo allo sviluppo delle Aziende e della buona occupazione superando i retaggi della contrapposizione di classe del novecento: vanno sottolineate in questa direzione la clausola di responsabilità, la bilateralità, il welfare integrativo a favore dei lavoratori e la commissione per il credito alla PMI come elementi innovativi contenuti nel presente CCNL.

Le parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo e partecipativo: il fine di entrambe le parti firmatarie è il bene dell'Azienda e del sistema economico e produttivo nazionale, che sono la premessa affinché si accrescano le condizioni di reddito e di occupazione dei lavoratori e dei disoccupati.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Parte datoriale e sindacale dei lavoratori, quei soggetti che hanno questo compito e che lo realizzano incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Parte datoriale e della Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo.

Con cadenza annuale si svolgerà un apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente Contratto avente ad oggetto l'illustrazione dei risultati economici del sistema delle Piccole e Medie Imprese; tali dati potranno costituire anche la base di appositi convegni al fine di individuare legislazione a sostegno della attività della PMI, anche con il supporto dell'Ente Bilaterale Italia – E.B.I.

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacale firmatarie del presente contratto collettivo, al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato ed economici, nel corso di apposito incontro la parte datoriale firmataria fornirà alla suddetta Organizzazione Sindacale informazioni sulla situazione delle Aziende del settore con particolare riferimento all'andamento economico, produttivo e occupazionale.

Il presente CCNL rappresenta un insieme di regole tra loro inscindibili ed efficaci per rendere il sistema di relazioni industriali un fattore di sviluppo e non di freno per l'economia nazionale e per l'occupazione.

Le parti, infine, intendono favorire l'adesione di altre parti datoriali e sindacali, con parità di diritti e doveri rispetto ai primi sottoscrittori, Fismic Confsal, Confsal, Filcom Fismic Confsal, Fenadil, Alim, Confiap e Fenapi, con l'obiettivo di estendere al massimo le articolazioni di rappresentanza contrattuale.

Resta inteso che la richiesta di sottoscrizione del presente contratto dovrà essere presentata per iscritto ai primi sottoscrittori e da loro approvata all'unanimità.

### Campo di applicazione

Il presente Contratto si applica:

A) Agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.

B) Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

C) Alle unità produttive e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessione di significativa rilevanza.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente Contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non siano regolati da contratti di altre categorie, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);
- la produzione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati,
- la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone ecc);
- La fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti sempre che lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo,
- la forgiatura e stampaggio a freddo e caldo del ferro e dell'acciaio;
- la laminazione e trafilatura a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio,
- la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:
  - navi da carico, da passeggeri e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;
  - materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tranvie, teleferiche e funivie;
  - automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
  - motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
  - aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;
  - l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
  - l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, cassaforti e simili arredi metallici,
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina,
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche,
- reti e tele, metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e tracce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici,
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame ed imballaggio metallici,
- la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di:
  - motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
  - impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
  - macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
  - apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;

- apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per l'illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
- apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;
- macchine e apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;
- macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;
- macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);
- macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
- macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
- utensile per macchine operatrici; strumenti di officina;
- utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
- apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
- macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere;
- orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;
- l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica; La fornitura di servizi generale, logistici e tecnologici alle imprese;
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto;

D) Agli stabilimenti siderurgici che, agli effetti del presente Contratto, sono quelli per la produzione di:

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghe;
- d) semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgia quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto e dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione di laminati, trafilati e tubi è considerata siderurgia quando il processo produttivo si inizia a caldo e prosegue anche a freddo senza soluzione di continuità.

Alle produzioni di cui alle voci *a), b), c), d), e), f), e g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

#### DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce *d)* comma D), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce *a)* stesso comma.

La regolamentazione particolare per i settori sotto indicati in cui si articola l'industria metalmeccanica:

- Siderurgico;
- Autoavio;
- Elettromeccanico ed elettronico;
- Meccanica generale;
- Fonderia di seconda fusione;
- Cantieristico;
- Nonché per l'industria della installazione di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque materiale metallico ivi compresa l'installazione di impianti di segnaletica stradale che, a tutti i fini del presente Contratto, è equiparata alla meccanica generale, sussiste nei limiti e per gli istituti per i quali è specificamente prevista nel presente Contratto.

#### DEFINIZIONE DEI SETTORI

*Siderurgico*: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del Contratto sono quelli per la produzione di:

- a)* Ghisa di prima fusione;
- b)* Acciaio anche se colato a getti;
- c)* Ferroleghie;
- d)* Semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e)* Laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f)* Tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g)* Latta.

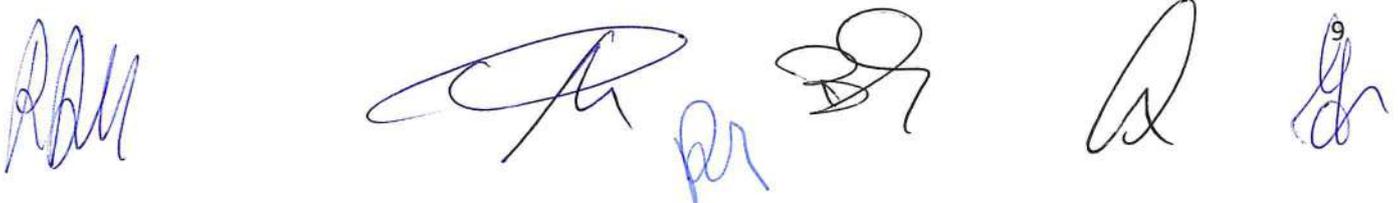
La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgia quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione dei laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgia quando il processo produttivo si inizia a caldo e prosegue anche a freddo senza soluzione di continuità.

Alle produzioni di cui alle voci *a), b), c), d), e), f), g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce *d)*, non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce *a)* stesso comma.

*Autoavio*: in tale settore sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli



stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende in quadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

*Elettromeccanico ed elettronico:* elettromeccanici sono gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale.

*Tipiche produzioni elettromeccaniche sono:*

- macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
- apparecchiature elettriche complesse;
- strumenti di misura elettrici;
- apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio- tecnica, elettronica;
- elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

L'esecuzione di lavorazioni metal meccaniche pur ampliate a pezzi o complessi destinati alla elettromeccanica ed elettronica, ma che non siano identificabili con veri e propri complessi utilizzanti l'elettricità, non determina l'appartenenza al settore.

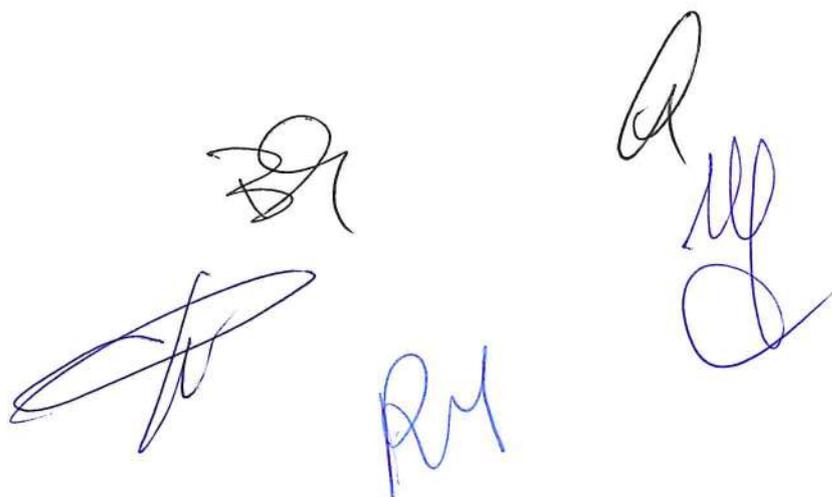
*Meccanica generale:* vi appartengono gli stabilimenti che svolgono tutte le altre attività indicate nel campo di applicazione del Contratto.

- Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:
- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti.

*Cantieristico:* appartengono a tale settore gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

#### NOTA A VERBALE

Le parti convengono che in attesa di definizione specifica di CCCNL per i lavoratori metalmeccanici dell'artigianato e della cooperazione, il presente contratto verrà esteso anche a dette categorie.



## TITOLO I: CONTRATTAZIONE

### **Art. 1 – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy**

Le parti stipulanti convengono di costituire un Gruppo di lavoro 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 20 maggio 1970, n. 300 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

### **Art. 2 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale**

#### *Competenze*

La Commissione Paritetica di Conciliazione è la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo, nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti dell'Organizzazione Sindacale, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente CCNL, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, l'Organizzazione Sindacale non farà ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL, lo stesso dicasi per l'Organizzazione Sindacale.

#### *Composizione*

La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL, individuato nella struttura nazionale e da essa designato, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

### **Art.3 - Commissione Pari opportunità**

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

° esaminare il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;

- ° studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- ° proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- ° prevenire forme di molestie o di comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- ° esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

#### *Composizione*

La Commissione è composta da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designato dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale

#### **Art. 4 - Commissione di studio per il credito alla PMI**

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica Nazionale finalizzata all'esame dell'andamento del credito verso le Piccole e Medie Industrie, che continuano a soffrire le ristrettezze imposte dal sistema finanziario nazionale; in particolare l'azione della Commissione dovrà studiare opportune soluzioni per sbloccare tale stato di fatto che penalizza le attività produttive del nostro Paese.

Verranno esaminate forme di convenzioni con Istituti Primari del settore finanziario e verranno anche predisposte azioni di pressione sul Parlamento e sul Governo Nazionale, nonché sulle istituzioni locali affinché sia superata l'attuale situazione fortemente negativa.

## **TITOLO II: RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

### **Art. 5 – Assunzione**

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) La tipologia del contratto di assunzione;
- 2) La data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) La sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) La categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) La categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) L'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) La durata del periodo di prova;
- 8) Le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge e di CCNL.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in conformità con le disposizioni di Legge.

**Art. 6 – Documenti, residenza e domicilio**

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro o documento equipollente;
- tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già previsto;
- certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art.659 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art.8 della legge n.300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e domicilio

**Art. 7 – Periodo di prova**

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

Gruppi Professionali	Durata Ordinaria	Durata Ridotta
5°	1 mese e ½	1 mese
4° e 3°	3 mesi	2 mesi
1° e 2°	6 mesi	3 mesi

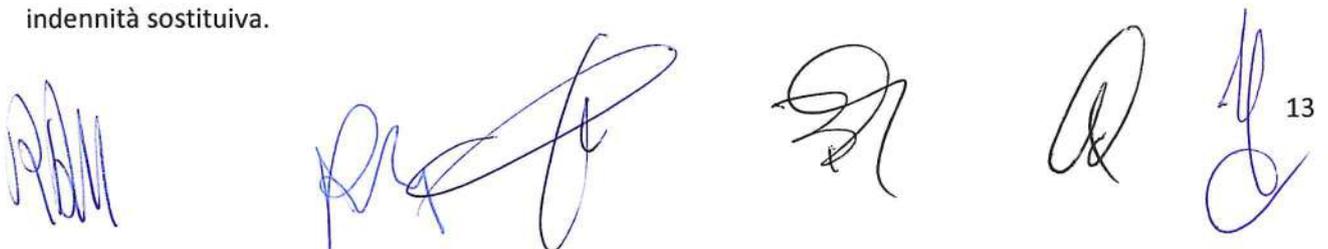
I periodi ridotti sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera si assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.



Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'azienda di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

### **Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato**

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in maniera di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline in cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate nei 12 mesi successivi.

Oltre a quanto previsto dalla Legislazione in materia, le parti concordano che sono attività stagionali e le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale Aziendale.

### **Art. 9 - Part-time**

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

14

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame congiunto con la Rappresentanza sindacale aziendale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

#### **Art. 10 – Lavoro agile (smart working)**

Il lavoro agile è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Lavoratore agile (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il lavoratore agile ha gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

In quanto compatibile, il lavoratore agile è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Il Lavoro agile può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;

d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

### Disciplina del lavoro agile

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

1. Volontarietà delle parti;
2. Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di lavoro agile, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Il Lavoro agile si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente capo.

Il Lavoro agile può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Lavoro agile o la singola postazione nell'abitazione del lavoratore agile non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

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

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al lavoratore agile.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il lavoratore agile gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

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

Il lavoratore agile ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Lavoro agile nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Al telelavoratore si applicano le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori agili.

#### **Art. 11 – Lavoratori studenti**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendono frequentare corsi di studi diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

1. un orario di lavoro, concordato compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
2. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
3. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di 1 (uno). Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico. I lavoratori con almeno 5 anni di servizio

presso lo stesso datore, potranno richiedere un congedo non retribuito, sempre compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, al fine di:

4. completare la scuola dell'obbligo;
5. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
6. partecipare ad attività formative diverse. Il congedo non potrà eccedere gli 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre. Il datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

**Art. 12 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	10 giorni
Oltre 5 e fino a 10	3 mesi	2 mesi	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

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

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

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1.5 mensilità	0.33 mensilità
Oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0.50 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2.5 mensilità	1 mensilità

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

**Art. 13 – Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro**

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

**Art. 14 - Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

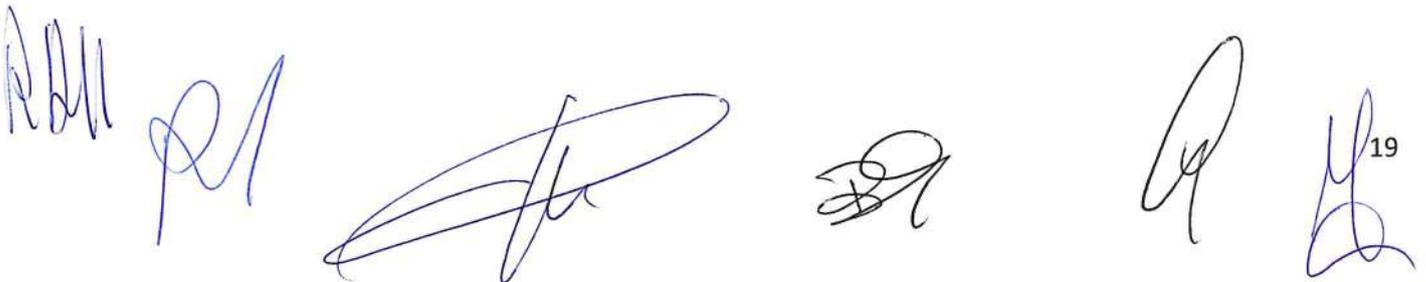
**Art. 15 - Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r.

Il datore di lavoro che anticipa quote di TFR al dipendente è tenuto al versamento dei contributi se non ricorrono le condizioni individuate dall'art. 2120 c.c. o quelle di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva o da patti individuali.

**DICHIARAZIONE VERBALE**

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



19

**Art. 16 – Trasferte**

Al lavoratore inviato per esigenze di servizio dall'Azienda fuori dal suo normale ambito territoriale di lavoro, saranno rimborsate le spese di viaggio effettive corrispondenti all'utilizzo dei normali mezzi di trasporto qualora non si possa utilizzare di servizi aziendali ed anche il consumo di due o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta o diaria da stabilirsi a livello aziendale.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e di contratto.

**Art. 17 – Trasferimenti**

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive come disposto nel successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di almeno 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno di preventiva comunicazione all'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e di un esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito di un territorio non superiore ai 50 chilometri.

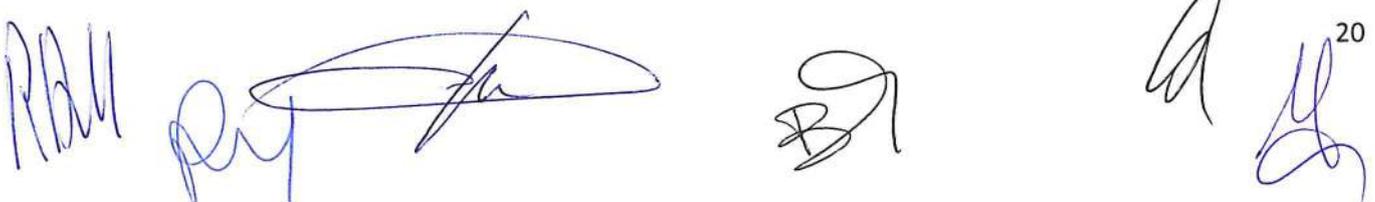
**Art. 18 - Formazione professionale**

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuirne rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di produzione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligatoriamente alla formazione professionale;
- L'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, N.59 e successive normative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale. A tal fine potranno essere istituite apposite commissioni aziendali che ne faciliteranno la gestione e la realizzazione.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the acronym 'RAM' on the left and a page number '20' on the right.

In particolare le Parti assegnano all'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori ed auspicano che si possa realizzare un incrocio positivo con il sistema contrattuale e formativo, anche in collaborazione con gli enti interprofessionali facenti capo alla Confsal.

### TITOLO III: DIRITTI SINDACALI E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

#### Art. 19 – Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere indette nel limite complessivo di 10 ore annue
- la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee dovranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni della Organizzazione sindacale territoriale e nazionale firmataria del presente contratto collettivo.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea ed a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

#### Art. 20 – Permessi sindacali

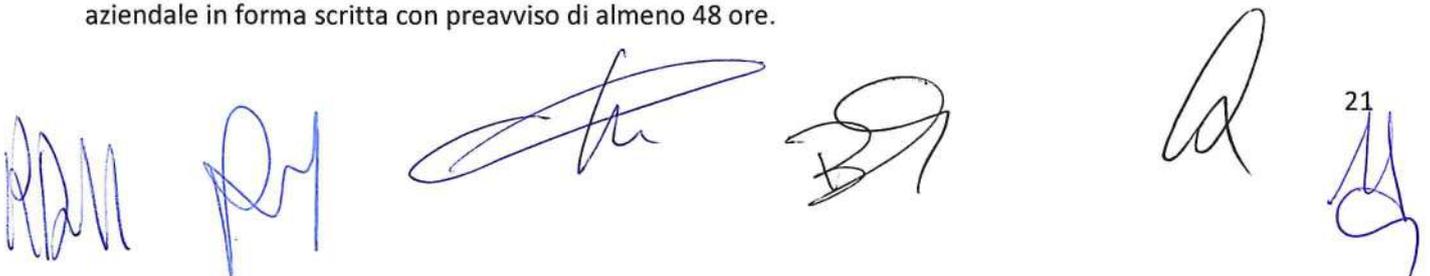
I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nella misura di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 Maggio 1970 n° 300; eventuale monte ore aggiuntivo verrà discusso ed eventualmente concordato dalle parti firmatarie nell'ambito della costituzione dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 50

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali nella misura di 8 ore retribuite al mese previsti dall'art. 30 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i componenti degli organi dei direttivi provinciali e nazionali della Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo.

I nominativi dei componenti dei direttivi provinciali e nazionali di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicati tempestivamente.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno chiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.

La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con preavviso di almeno 48 ore.



21

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche e organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

Potranno essere utilizzati permessi sindacali non retribuiti, in particolare nel caso di partecipazioni a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

#### **Art. 21 – Costituzione e tutela delle Rappresentanza sindacale aziendale**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come sopra indicate.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell' Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell' Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte della azienda al lavoratore interessato e all' Organizzazione sindacale di appartenenza di quest' ultimo. L' esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti. Conclusasi a suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

#### **Art. 22 – RSA/RSU**

Le organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e che abbiano uno statuto democratico e che siano regolarmente registrati. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle RSU e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi). Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto accordo interconfederale.

Il mandato delle RSU ha durata triennale.

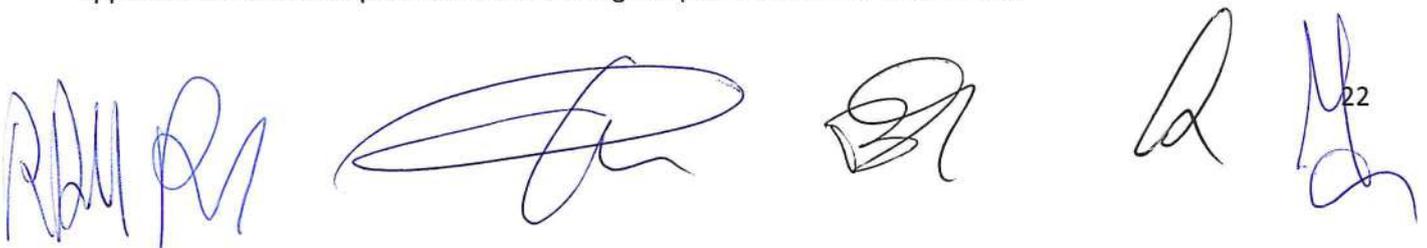
Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA e dichiarano automaticamente decadute le RSA precedentemente in carica al momento della costituzione delle RSU.

Il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

- a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 ogni 300 o frazione di 300 nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 ogni 500 in aggiunta del numero precedente o frazione di 500 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti.

#### **Art. 23 - Referendum**

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



22

**Art. 24 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale indicati dall'Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, senza recare pregiudizio all'attività lavorativa e nei locali sindacali.

Analogo diritto per l'assistenza fiscale offerta dall'Organizzazione Sindacale stipulante ai lavoratori.

**Art. 25 – Versamento dei contributi sindacali**

L'azienda provvederà alle trattenute dei contributi sindacali, a favore della Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento ed ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati fino alla percentuale dell'1% della paga base e contingenza e comunicati annualmente entro il mese di ottobre per iscritto alla Direzione aziendale dall'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, per il tramite della Segreteria territoriale, in misura uniforme secondo i gruppi professionali di appartenenza dei lavoratori. Tali importi potranno essere derogati in casi particolari.

Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dall'Organizzazione sindacale. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale. Entro il mese di marzo di ogni anno l'azienda fornirà all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad esse iscritti, con l'indicazione del gruppo professionale.

**Art. 26 – Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi**

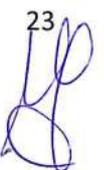
Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui alla premessa, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle Commissioni previste dal presente Contratto, si conviene di adottare le seguenti procedure in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale:

1. la Direzione aziendale e la RSA, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione; qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;

2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e la RSA con l'intervento delle strutture territoriali della Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto;

3. ove, decorso il termine di 10 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa;

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.

**Art. 27 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime**

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali / o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c. Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.

**Art. 28 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

Le disposizioni del presente Contratto collettivo integrano la regolazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanza e comporta il venir meno dell' efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

**TITOLO IV: BILATERALITÀ**

**Art. 29 - Ente Bilaterale Italia (E.B.I.)**

Al fine di portare avanti con efficacia i compiti contenuti nel presente CCNL in materia di formazione, formazione continua, welfare integrativo e di diffondere sempre più le buone pratiche partecipative le parti convengono di fare riferimento ad un ente bilaterale denominato Ente Bilaterale Italia, di seguito E.B.I., che ha per finalità quella di portare avanti quanto disposto nel CCNL e di rappresentare a livello nazionale tutti gli enti bilaterali territoriali e le iniziative congiunte per la formazione professionale e per la prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Inoltre l'E.B.I. assolve ai compiti sotto elencati:

- a) sostenere l'attività delle parti sociali per lo sviluppo, la diffusione e la promozione della bilateralità nei settori e nelle categorie rappresentate dalle OO.SS. e dai CCCNL sottoscritti;
- b) promuovere studi e ricerche sui settori, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
- c) monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nei settori, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione;

- d) realizzare il monitoraggio dell'andamento delle imprese dei settori e gli opportuni raccordi con sistemi nazionali e regionali di Formazione Professionale;
- e) promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e recepire quanto emerge in materia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale e/o territoriale, al fine di diffondere nei luoghi di lavoro le migliori pratiche in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro;
- f) recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- g) organizzare seminari, work team, esperienze anche transazionali per diffondere la cultura della prevenzione;
- h) attuare quanto previsto dai CCCNL in materia di Welfare Integrativo a favore dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sulla loro qualità della vita dovuto alla continua contrazione dell'assistenza e della previdenza pubblica e di migliorare, di conseguenza, la disponibilità alla partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore, in modo di cooperare alla crescita di produttività e di competitività del sistema produttivo nazionale;
- i) monitorare lo stato dell'occupazione, con particolare riguardo a quella femminile, giovanile e delle fasce di età che necessitano di maggiore protezione sociale, anche allo scopo di incrociare la domanda con l'offerta di lavoro soprattutto per i giovani e di recuperare al lavoro attivo gli ultra quarantenni che il lavoro lo hanno perso per effetto della crisi economica;
- j) attuare gli altri compiti che le Parti, nella contrattazione collettiva nazionale, decideranno di attribuire all'Ente Bilaterale Italia;
- k) seguire costantemente l'evolversi della Contrattazione Collettiva, anche al fine di offrire alle Parti contraenti soluzioni originali per una sempre più efficace evoluzione partecipativa del sistema di relazioni sindacali;
- l) fornire assistenza tecnica alle Parti per l'attivazione e la sottoscrizione di convenzioni nazionali, al fine di ottimizzare la riscossione contributiva del sistema bilaterale;
- m) individuare le opportune soluzioni previste dai CCCNL volte a diffondere la bilateralità sul territorio nazionale, anche utilizzando in forma mutualistica i diritti sindacali previsti dalla Legge e regolamentate dai CCCNL;
- n) promuovere la costituzione e l'avviamento degli Enti Territoriali, proponendo ed offrendo metodologie e servizi;
- o) coordinare le attività degli Enti Territoriali;
- p) presiedere sull'attività degli Enti Territoriali e decidere lo scioglimento in caso di attività in contrasto con il presente Statuto;
- q) fornire alle aziende aderenti ed ai lavoratori servizio di certificazione dei contratti di appalto e di lavoro, conciliazione, e tutti gli altri servizi che può fornire un ente bilaterale.
- r) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli Enti Territoriali, dando i relativi visti di congruità;



- s) predisporre uno schema unico di bilancio tecnico e sociale, e relative strumentazioni tecniche, redatto secondo le regole individuate dal Consiglio direttivo è valido per tutti gli Enti Territoriali che provvederanno a trasmetterlo annualmente all'E.B.I. insieme con la relazione annuale;
- t) predisporre una relazione annuale, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità del sistema dell'Ente, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio sulla regolarità contributiva;
- u) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con il Fondo Interprofessionale previsto per la formazione continua, le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi, il tutto in coerente applicazione della legislazione nazionale e sovranazionale di settore;
- v) attivare, 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 gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- w) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro andando a ricercare la previa verifica della qualificazione lavorativa ed in assenza fornire un adeguato supporto formativo;
- x) rilasciare il parere di conformità per l'apprendistato sulla base delle Leggi vigenti;
- y) raccogliere ed analizzare gli accordi, sulla base delle vigenti e future disposizioni legislative e di contrattazione nazionale in materia di ammortizzatori sociali, sottoscritti tra le parti sociali in materia di sostegno al reddito nonché gli esiti degli stessi;
- z) seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- aa) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- bb) ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie all'atto della loro costituzione, nonché notizia della nomina degli RLS o degli RLST nonché attivare processi atti alla designazione, alla formazione e al coordinamento dei RLST;
- cc) costituire commissioni di certificazione contratti ai sensi del D.Lgs. 276/2003 e commissioni di asseverazione dei sistemi SGLS ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- dd) predisporre uno schema di Regolamento per gli Enti Territoriali;
- ee) Valutare le proposte normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al governo, al parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- ff) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire ad EBI;

gg) collaborare ed elaborare programmi di formazione per le figure dei lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro, da svolgere in collaborazione con l'organismo paritetico sulla base degli accordi Stato-Regioni ai sensi del D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;

hh) Svolgere e promuovere attività di formazione, in conformità agli artt. 32, 36, 37, 73, 73-bis del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. inclusi gli accordi in Conferenza Unificata Stato-Regioni e relative norme ad esse correlate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale del lavoratore e ai contratti di apprendistato, mediante anche i fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 276/2003 e ogni altra forma di finanziamento pubblico.

ii) effettuare le attività formative e di aggiornamento, direttamente o avvalendosi di strutture formative di diretta emanazione.

jj) consentire alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici.

kk) valorizzare l'attività dell'INAIL di garanzia della tutela del lavoratore attivando interventi di tutela essenziali quali la prevenzione, l'indennizzo, la riabilitazione e il reinserimento lavorativo e sociale.

ll) costituire l'Osservatorio Unico e Nazionale per il monitoraggio delle iniziative in materia di: occupazione mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e asseverazione qualificazione professionalizzante, assistenza e verifica della contrattazione di II livello, assistenza verifica delle vertenze sindacali, conciliazioni e controversie.

mm) svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea.

L'ente bilaterale agisce quindi su mandato della contrattazione collettiva ed in particolare del presente CCNL, è formato dalle parti contraenti è sede comune di elaborazione anche di proposte originali di cui può alimentarsi lo stesso futuro del contratto collettivo. In particolare quanto disposto dal presente articolo al punto 10 e 11 trova nell'ente bilaterale E.B.I. il naturale prolungamento affinché le parti possano sviluppare efficacemente sempre nuove occasioni di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in modo partecipativo e cooperativo.

#### **Art. 30 - Finanziamento dell'ente bilaterale (E.B.I.)**

Il contributo da destinare in favore dell'ente bilaterale è stabilito nella misura di 10€ a carico dell'azienda.

Le parti riconoscono al welfare integrativo una rilevanza centrale nel futuro della contrattazione affinché sia meglio tutelato il reddito complessivo dei lavoratori e ci sia possibilità di una maggiore copertura sociale in un momento storico nel quale lo stato diminuisce la possibilità di intervento in tutti i campi, con particolare riguardo all'assistenza sanitaria integrativa e al welfare aziendale.

Alle aziende che applicano il presente contratto è fatto obbligo di aderire all'E.B.I. in quanto esso eroga ai lavoratori servizi che sono parte integrante della retribuzione di fatto;



Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo, non assorbibile pari ad euro 30 per tredici mensilità che rientra nella retribuzione globale di fatto.

**Art. 31 – Diffusione e sviluppo della bilateralità**

Le parti, al fine di sviluppare le buone pratiche contrattuali partecipative e cooperative, individuano che l'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) e le sue articolazioni territoriali e regionali siano lo strumento efficace per diffonderle sul territorio.

A tal fine le parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la possibilità di mutualizzare le risorse definite agli artt. 20 e 21 del presente CCNL e di destinarle a favore dell'ente bilaterale per permettere la creazione di delegati territoriali sia di parte sindacale che di parte datoriale che abbiano come compito quello di aiutare le imprese ed i lavoratori nella tutela dei loro interessi e per facilitare la diffusione sul territorio di una sempre maggiore applicazione del CCNL e dei suoi contenuti, anche al fine di accrescere la rispettiva rappresentatività.

**Welfare integrativo**

**Art. 32 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa**

Le parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori, tramite l'E.B.I. che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con aziende primarie attive ed operanti nel settore. L'E.B.I. stabilisce le suddette intese a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie società e fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'E.B.I. e le aziende primarie attive e operanti nel settore. Nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'adesione al sistema di assistenza sanitaria integrativa avverrà su base volontaria da parte delle aziende che ne facciano esplicita richiesta attraverso il versamento mensile di 12,50€ per il tramite del modello F24, a favore di tutti i lavoratori in esse impiegati.

**CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA', DI SECONDO LIVELLO, WELFARE AZIENDALE E APPALTI**

**Art. 33 - Contrattazione collettiva decentrata**

1. Dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.
2. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto

previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:

- a. trattamenti retributivi integrativi;
- b. premi di risultato;
- c. fringe benefit;
- d. orario di lavoro;
- e. flessibilità - Banca ore;
- f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- g. pari opportunità;
- h. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- i. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- j. formazione professionale;
- k. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- l. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
- m. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- n. referendum.
- o. mensa o buoni pasto;
- p. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- q. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- r. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;



- s. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- t. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- u. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- v. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- w. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- x. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore;

Le parti convengono sulla importanza che la contrattazione collettiva nazionale costituisca la cornice fondamentale entro la quale le imprese ed i lavoratori determinino le condizioni migliori di lavoro, vigenti su tutto il territorio nazionale. Al tempo stesso, riconoscono il rilievo strategico determinante che la contrattazione collettiva di prossimità, territoriale (regionale e provinciale) o aziendale, può avere per incrementare la produttività del lavoro, migliorare la capacità di concorrere delle imprese che applicano la presente disciplina e, infine, per adattare le regole contrattuali alle caratteristiche concrete del territorio, delle organizzazioni aziendali e dei gruppi di lavoratori.

A tal fine, le parti sociali sottoscritte alla presente intesa confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati.

#### **Art. 34 – Elemento perequativo**

Le imprese prive di contrattazione aziendale dovranno corrispondere ai dipendenti in forza al 1° gennaio di ogni anno un importo pari ad euro 485,00 unitamente alla retribuzione del mese di giugno. Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nell'anno precedente. I dipendenti che abbiano comunque percepito a qualsiasi titolo importi aggiuntivi rispetto ai minimi contrattuali, riceveranno la somma suddetta fino a concorrenza.

#### **Art. 35 – Welfare aziendale**

Le aziende a decorrere dal 1° giugno 2022, sono tenute, al primo giugno di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo



intercorrente dal 1° giugno dell'anno precedente al 31 maggio dell'anno in corso. I lavoratori avranno la possibilità di destinare l'importo suddetto al Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale.

#### Art. 36 - Crisi aziendali

1. Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:

- Passaggi di livello;
- Premio di risultato;
- Lavoro straordinario;
- Permessi retribuiti;
- Ferie, fino ad un minimo di quattro settimane all'anno (art.10 D.Lgs.n.66/2013);
- Trattamento economico per malattia.

3. Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

4. Entrambe le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

7. L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'"Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.



**Art. 37 - Cambio di appalto**

In tutti i casi di cessazione di appalto che riguardino un numero di addetti superiore alle 15 unità full-time, l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle 2 parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto e per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori.

In caso di cessazione di appalto che riguardi un numero di addetti superiore alle 15 unità full-time dell'impresa cessante, sia a parità o sia a fronte di variazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire, per la quota eccedente il numero di cui sopra, l'assunzione senza periodo di prova degli addetti rimanenti, ferma restando la volontà del lavoratore, alle condizioni di regime di orario almeno uguale a quelle precedentemente prestate, per gli addetti esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali: dimissioni, pensionamenti, decessi; l'impresa subentrante qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti e iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, relativamente al numero di addetti superiore alle 15 unità full-time dell'impresa cedente, non si applicano ai consorzi e alle associazioni temporanee di impresa cedenti e subentranti.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

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

L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate, consegna all'impresa subentrante la documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente c.c.n.l., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

## TITOLO V: AMBIENTE DI LAVORO IGIENE E SICUREZZA

### Art. 38 - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza

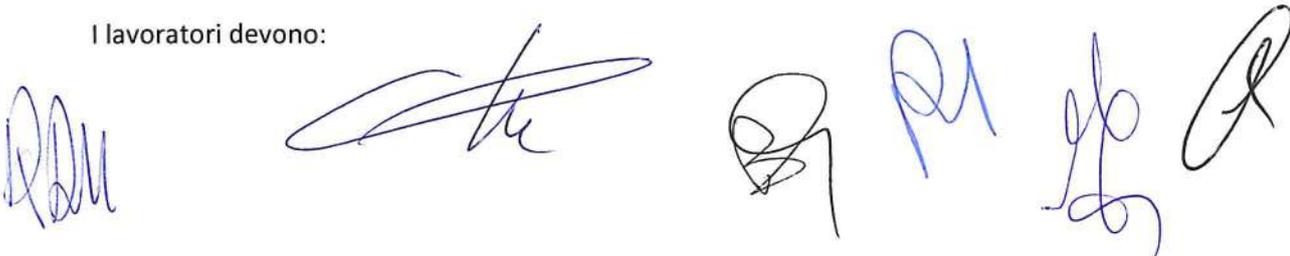
La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione di rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

- In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.
- In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
- Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:



- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza - prevenzione, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli, informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri R.L.S.
- verificare, mediante il R.L.S. o gli R.L.S.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico;
- partecipare ai corsi di formazione previsti dalla Legge 81/08 e seguenti.

C) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- Il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni che comportano l'assenza del lavoratore di almeno un giorno. Nel registro sono annotati i dati del lavoratore, la mansione e le cause - circostanze dell'infortunio oltre alla data di abbandono e ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.
- La cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. E' inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

D) In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare un corso di formazione, organizzato dall'Ente Bilaterale E.B.I., per assumere il ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia



- Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.
- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro di infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.

Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono ad esclusivo carico delle aziende.

I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. anche quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale (E.B.I.).

#### **Art. 39 - RLS nelle Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti**

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Le RSU ovvero le RSA, ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.



Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori di cui al presente CCNL, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

#### **Art. 40 - RLS nelle Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti**

Il rappresentante per la sicurezza è eletto con elezione diretta a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST).

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico regionale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico regionale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è nuovamente candidabile.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori di cui al presente CCNL, per il tempo necessario allo svolgimento delle attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

#### **Art. 41 - Organismi paritetici per la Sicurezza sul Lavoro**

La parti si impegnano a costituire in ambito dell'Ente Bilaterale Italia, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

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

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

## **TITOLO VI: RAPPORTI IN AZIENDA**

#### **Art. 42 - Indumenti di lavoro**

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini,



portieri, sorveglianti, autisti, etc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

#### **Art. 43 - Rapporti in azienda**

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti all'orientamento sessuale, alla razza, alla comunità LGBT, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far contestare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve dall'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi art. 44, 45 e 46 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 47.

**Art. 44 – Divieti**

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo in caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo art. 41.

**Art. 45 – Vendita di libri e riviste**

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle norme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'Azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

**Art. 46 – Visite di inventario e di controllo**

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Art. 47 – Norme speciali**

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzioni purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

**Art. 48 – Reclami e controversie**

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale aziendale e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalla competente Organizzazione sindacale territoriale aderente alla Associazione sindacale stipulante ed alla Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale della Associazione sindacale stipulante e Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati.

**Art. 49 - Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 47;

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

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale, ovvero, di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanza di cui ai punti a) e b) dell'art. 47 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Non si terrà conto di nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi tre anni dalla loro comminazione.

**Art. 50 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga ritrovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavoro di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.



L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto all'E.B.I. per alimentare il fondo di assistenza sanitaria integrativa.

### Art. 51 – Licenziamenti per mancanze

#### A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art.45, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte della persona a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.44, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui nell'art.44, salvo quanto disposto dall'ultimo comma nell'art.43.

#### B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto all'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'Azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;



- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego del materiale dell'Azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

#### **Art. 52 – Sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di licenziamento per mancanza di cui al punto B) nell'art.46 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

#### **Art. 53 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

#### **Art. 54 – Collegio Arbitrale**

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Sindacali ed Imprenditoriali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano oppure e-mail certificata. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dall'organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente



concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa dall'Ente Bilaterale EBI. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

**- Dichiarazione a verbale -**

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

**Art. 55 – Clausola Compromissoria**

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 58, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

## TITOLO VII: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 56 – Classificazione del personale

I lavoratori rientrati nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai, sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti gruppi professionali.

#### 5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

##### - Prima fascia

**- I lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Addetto ai lavori di produzione
- Allievo conduzione impianti automatici
- Addetto al collaudo
- Allievo manutentore
- Allievo Magazziniere
- Carrellista Junior
- Saldatore Junior
- Addetto servizi generali
- Allievo sorvegliante
- Allievo vigile del fuoco

##### - Seconda fascia

**- I lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Addetto ai lavori di produzione
- Montatore
- Addetto al collaudo
- Manutentore

- Addetto alle prove di laboratorio
- Revisionista/riparatore
- Aggiustatore stampista
- Collaudatore
- Saldatore
- Magazziniere
- Carrellista
- Gruista imbragatore
- Conduuttori mezzi di trasporto
- Addetto alla conduzione impianti/impianti automatici
- Addetto Attrezzista
- Tracciatore
- Riparatore leva bolli
- Addetto servizi generali
- Costruttore su banco
- Costruttore su macchina
- Modellatore
- Cassaio
- Sorvegliante
- Vigile del fuoco

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Segretaria
- Incaricato amministrativo
- Incaricato tecnico
- Incaricato call center junior
- Centralinista telefonico

I lavoratori inquadrati nella prima fascia del 5° gruppo professionale potranno essere progressivamente utilizzati in mansioni di maggior contenuto operativo e saranno comunque passati alla seconda fascia del 5° gruppo professionale entro un limite massimo di 18 mesi di effettiva prestazione nella prima fascia del 5° gruppo professionale.

#### 4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

##### - Prima fascia

- I lavoratori con il ruolo di "team leader" o equivalente, che operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente di collaborare in coordinamento con le altre funzioni della unità tecnologica (manutenzione, collaudo, tecnologie), per il miglioramento del processo o del prodotto e per il presidio dell'addestramento dei lavoratori appartenenti al 5° gruppo professionale dello stesso team operativo e per la corretta esecuzione del lavoro loro assegnato.

**- Seconda fascia**

**- I lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
- Guida macchine attrezzate
- Riparatore esperto
- Spruzzatore di vernice smalto metallizzato
- Aggiustatore stampista esperto
- Conduttore impianti automatici esperto
- Elettrauto
- Elettricista
- Giuntista
- Tubista impianti termo sanitari e condizionamento
- Ramista
- Colatore
- Gruista imbragatore esperto
- Installatore impianti
- Leva bolli su piazzale
- Imballatore
- Manutentore meccanico esperto
- Manutentore elettrico esperto
- Meccanico motorista
- Riparatore/revisionista
- Saldatore esperto
- Tracciatore esperto
- Addetto servizi generali esperto
- Addetto prove di laboratorio esperto
- Addetto sala prove esperto
- Addetto macchina controllo numerico esperto
- Conduttore mezzi di trasporto esperto
- Conduttore su banco esperto
- Conduttore su macchina esperto
- Montatore macchinario esperto
- Costruttore su banco esperto
- Costruttore su macchine esperto
- Modellatore esperto
- Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
- Sorvegliante esperto
- Vigile del fuoco esperto
- Team Speaker (di area professionale)
- Team Expert / Operatore



A questo alinea (Team Expert) potranno accedere (ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori con il ruolo di Team Leader che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima fascia del quarto gruppo professionale, eseguono – sulla base dei principi del progetto WCM, dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute – con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile UTE e ai tecnici di riferimento, inerenti alle postazioni di lavoro del team operativo del tratto di linea meccanizzata dell'unità tecnologica.

**- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il gruppo professionale di cui al secondo alinea della seconda fascia del 5° gruppo professionale.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Incaricato amministrativo
- Incaricato tecnico
- Incaricato sala medica
- Incaricato di call center senior
- Assistente di call center
- Centralinista telefonico
- Contabile
- Contabili clienti
- Incaricato trascrizioni disegni
- Incaricato sorveglianza
- Incaricato vigili del fuoco

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

### *3° GRUPPO PROFESSIONALE*

Appartengono a questo gruppo professionale:

#### **- Prima fascia**

**- I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della seconda fascia della declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Aggiustatore stampista
- Attrezzatori di macchine
- Riparatore esperto

- Collaudatore esperto
- Prove di laboratorio
- Conduttore impianti
- Conduttore sistemi automatizzati
- Guarda fili esperto
- Giuntista esperto
- Conduttore Macchine controllo numerico
- Installatore impianti e impianti elettrici esperto
- Tubista impianti idro - termo sanitari e condizionamento esperto
- Ramista esperto
- Colatore esperto
- Fonditore esperto
- Laminatore esperto
- Manutentore elettrico/elettronico esperto
- Manutentore meccanico esperto
- Metodista macchina a controllo numerico
- Tracciatore esperto
- Conduttrici prove di laboratorio esperto
- Costruttore su banco esperto
- Costruttore su macchina esperto
- Modellatore esperto
- Montatore macchinario esperto
- Saldatore esperto
- Modellista in legno
- Formatore e animista a mano
- Imballatore esperto
- Conduttore mezzo di trasporto
- Gruista e imbragatore esperto
- Team Speaker

**- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie e superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Segretaria
- Contabile
- Contabile cliente
- Disegnatore particolarista
- Programmatore produzione
- Incaricato amministrativo
- Incaricato tecnico
- Allievo responsabile UTE
- Allievo leader di manutenzione
- Incaricato sala medica
- Incaricato logistico

- Incaricato sorveglianza
- Incaricato vigili del fuoco
- Coordinatore di call center

In questo alinea passeranno, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività del secondo alinea della seconda fascia del 4° gruppo professionale.

In questo alinea in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

**- Seconda fascia**

- **I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate al primo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere la propria attività con elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operano unicamente sulla base degli obiettivi da raggiungere, proponendo e realizzando, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei prototipati, per ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono inoltre con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica, nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.**

**2° GRUPPO PROFESSIONALE**

Appartengono a questo gruppo professionale:

- **I lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Segretaria assistente
- Esperto amministrativo
- Esperto controllo gestione
- Esperto tecnico programmatore di assistenza e installazione
- Esperto sistemi informatici
- Esperto programmatore analista
- Esperto disegnatore progettista
- Esperto analisi tempi lavoro
- Esperto analisi processi e cicli
- Esperto ergonomia
- Esperto logistica
- Esperto approvvigionatore
- Esperto sala medica
- Esperto comunicazione
- Esperto tesoreria
- Esperto finanziario

- Esperto commerciale
- Esperto amministrazione vendite
- Esperto marketing
- Esperto contrattatore
- Esperto sviluppo prodotto acquisti
- Esperto ricerca / sviluppo
- Esperto qualità
- Coordinatore di settori operativi call center

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

**- I lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Leader di manutenzione
- Responsabile Gestione turno (shift manager)
- Responsabile UTE
- Ricercatore
- Specialista amministrativo
- Specialista controllo gestione
- Specialista approvvigionamenti
- Specialista tecnico
- Specialista qualità
- Specialista ergonomia
- Specialista logistico
- Specialista sistemi elaborazioni dati
- Specialista prevenzione e protezione
- Specialista di pianificazione aziendale
- Specialista servizi tecnici
- Specialista sistemi informatici
- Specialista comunicazione
- Specialista tesoreria
- Specialista finanziario
- Specialista commerciale
- Specialista amministrazione vendita
- Specialista marketing
- Specialista contrattatore
- Specialista sviluppo prodotto acquisti
- Specialista ricerca / sviluppo
- Specialista qualità fornitori
- Capo team
- Specialista gestione sorveglianza
- Specialista gestione antincendio
- Specialista tecnico di call center

*1° GRUPPO PROFESSIONALE*

Appartengono a questo gruppo professionale:

- I lavoratori che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali.
- I lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni.

*NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL*

**Quadri**

Ai lavoratori individuati nel secondo alinea del secondo gruppo professionale e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Quadro Aziendale.

Ai lavoratori Quadri Aziendali inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale superiore.

Ai lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Quadro Aziendale sarà dato accesso a uno specifico sistema di retribuzione variabile determinato dall'azienda.

**Indennità Funzioni Direttive**

Ai lavoratori con la qualifica professionale di Quadro Aziendale, l'azienda riconosce una indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate e viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

Quadri appartenenti al 2° gruppo professionale	euro/mese 139,44 lordi
Quadri appartenenti al 1° gruppo professionale	euro/mese 253,44 lordi
Quadri superiori	euro/mese 408,38 lordi



**Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa**

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.



Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

### **Diritti di pubblicazione**

Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri Aziendali è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

## **TITOLO VIII: ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 57 - Entrata e uscita in azienda**

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro, il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro e solo da quel momento decorrerà il relativo trattamento retributivo. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

### **Art. 58 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro**

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con i Rappresentanti Sindacali Aziendali, ferie e permessi annui retribuiti.

### **Art. 59 - Recuperi produttivi**

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario con una maggiorazione compensativa del 10% entro i sei mesi successivi previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

### **Art. 60 - Orario di lavoro**

La durata settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti nel successivo paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui potrà essere in via eccezionale prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero saranno considerate straordinarie e come tali retribuite. Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne. Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca un'innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario, in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

#### **Art. 61 - Permessi annui retribuiti**

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 6 permessi retribuiti di 8 ore per anno solare (pari a complessive 48 ore). A questi permessi individuali vanno aggiunti 4 permessi individuali di 8 ore l'anno in sostituzione delle festività soppresse.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, di norma anche per gruppi di 2 ore; per il personale addetto a turni avvicendati la fruizione potrà essere anche a gruppi di 4 ore, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e di norma con un preavviso di almeno 2 giorni. In casi eccezionali, il preavviso può essere ridotto e l'assenza può essere anche di un'ora.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso anno retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito pacchetto individuale di spettanze da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.



#### **Art. 62 - Lavoro straordinario, notturno e festivo**

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale, come sopra disciplinato. Il limite massimo annuo è fissato in 280 ore per ciascun lavoratore.

Il lavoro straordinario individuale non potrà eccedere le 2 ore giornaliere e le 8 ore settimanali.

Per far fronte ad esigenze lavorative come punte di più intensa attività, nonché di messa in funzione di impianti, nella fase di start up e/o di commesse in scadenza, l'Azienda può fare ricorso, senza consultazione sindacale, a 136 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi. In tal caso l'Azienda



comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 15% anche con sostituzione tramite personale volontario.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario annuo è fissato in 300 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai soli fini retributivi, decorre dalle 18,00 e termina alle ore 6,00 e le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla successiva tabella.

TABELLA MAGGIORAZIONI		non turnisti	turnisti
Compensativo	Art. 55	10%	10%
straordinario	prime due ore	22%	22%
straordinario	ore successive	28%	28%
lavoro	notturmo fino alle 22	18%	15%
lavoro	notturmo oltre le 22	28%	15%
lavoro	festivo	50%	50%
lavoro	festivo con riposo compensativo	10%	10%
straordinario	festivo oltre le 8 ore	55%	55%
straordinario	festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	30%	30%
straordinario	notturmo prime due ore	40%	35%
straordinario	notturmo ore successive	45%	40%
lavoro	notturmo festivo	60%	55%
lavoro	notturmo festivo con riposo compensativo	30%	25%
straordinario	notturmo festivo oltre le 8 ore	65%	60%
straordinario	notturmo festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	40%	30%

Per i lavoratori normalmente a cottimo e con cottimo le percentuali di maggiorazione sono quelle della tabella, aumentate della percentuale minima contrattuale di cottimo e con cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario o notturno o festivo, salvo giustificato motivo.

**Art. 63 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

Al fine di affrontare la congiuntura negativa che da oltre un lustro condiziona pesantemente l'attività dell'industria manifatturiera ed in particolare quella della Piccola e Media Industria le parti convengono che uno degli strumenti più importanti riguarda l'articolazione degli orari di lavoro, rendendoli più flessibili al fine di massimizzare l'utilizzo degli impianti nei momenti di punta di lavoro e di abbassarlo nei momenti di scarico di commesse. Tale necessità non riguarda soltanto le imprese che svolgono attività fortemente condizionate dalla stagionalità, ma va estesa a tutte le imprese che hanno necessità di cogliere tutte le opportunità di lavoro, abbassando i costi di produzione e meglio rispondendo alla domanda di mercato.

Si conviene quindi che l'orario normale settimanale resta fissato a 40 ore settimanali; queste possono essere anche la risultante di una media plurisettimanale, con compensazione all'interno dei dodici mesi successivi all'evento che ha prodotto la necessità di rimodulare l'orario di lavoro.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è competenza esclusiva della Direzione Aziendale che potrà stabilirla anche in modo non uniforme, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che dovrà concludersi trascorsi 5 giorni lavorativi dopo il primo incontro.

L'orario plurisettimanale, di cui al comma due del presente articolo, potrà essere attivato per ragioni produttive dalla Direzione Aziendale senza limiti di utilizzo degli orari, purché compatibili con la capienza della compensazione prevista per i dodici mesi successivi. Tale orario massimo effettivo potrà avere una punta massima di 48 ore settimanali per non oltre sei mesi consecutivi nell'arco dell'anno solare e sarà compensato con un orario settimanale massimo di 32 ore nei sei mesi successivi.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione e di recupero dell'orario settimanale di cui al comma precedente sono stabilite dalla Direzione Aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale che si intenderà esaurito entro 5 giorni dalla data del primo incontro. Nel corso dell'esame congiunto la Direzione Aziendale fornirà tutte le indicazioni riguardanti i gruppi di lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e recupero settimanale. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con almeno 10 giorni di preavviso rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale. Nei casi di necessità improvvise e che riguardino un arco di tempo non superiore ai tre mesi di picco produttivo e relativo recupero la comunicazione ai lavoratori viene ridotta a 5 giorni lavorativi, fermo restando l'esame congiunto che si dovrà esaurire in 2 giorni lavorativi.

La comunicazione ai lavoratori verrà data attraverso affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori interessati e tramite la scala gerarchica aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di supero che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale se prestate di sabato sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione onnicomprensiva del 15% per compensare il disagio derivante dalla diminuzione della copertura dei mezzi di trasporti pubblici durante il week end.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, essendo commisurabile a normale orario di lavoro e non straordinario. L'utilizzo dell'orario su base plurisettimanale dovrà essere comunicato agli organismi competenti.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite in sede aziendale.

#### Art. 64 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 20 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione).

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

#### **Art. 65 - Cessione solidale di ferie/P.A.R.**

Al fine di consentire ai lavoratori dipendenti che si trovino nella necessità di assistere:

- figli che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015;
- componenti della propria famiglia anagrafica con handicap in situazione di gravità riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;

l'Azienda istituirà a livello di unità produttiva/organizzativa, nell'ambito della singola società, un conto ore solidale che permetta loro di utilizzare ferie e/o P.A.R. ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva/organizzativa secondo quanto di seguito definito.

A seguito di istanza scritta di uno o più lavoratori (ivi compreso l'interessato) o dirigenti delle RSA, l'Azienda richiede al potenziale beneficiario di esprimere per iscritto il proprio consenso alla creazione di un conto ore solidale in suo favore e al conseguente trattamento dei dati personali suoi e dei suoi familiari necessari a questo fine.

L'Azienda, a seguito del consenso del lavoratore beneficiario, provvede tempestivamente a predisporre le misure necessarie a consentire ai lavoratori di cedere ferie e/o P.A.R. al lavoratore in situazione di necessità comunicando, anche mediante affissione sulla bacheca aziendale, la creazione del conto ore solidale.

La suddetta cessione è volontaria e a titolo gratuito e può avere ad oggetto:

- ferie residue non fruita, nella misura minima di un giorno, fermi restando i diritti indisponibili di cui al decreto legislativo n. 66/2003, a condizione che tali spettanze non siano già state assoggettate a contribuzione previdenziale come per legge;
- P.A.R. di spettanza individuale già maturati, nella misura minima di due ore.

Ciascun lavoratore può cedere ferie e P.A.R. come sopra definiti entro i 60 giorni successivi alla comunicazione da parte aziendale dell'avvenuta attivazione del conto ore solidale.

Il lavoratore beneficiario potrà utilizzare gli istituti cedutigli previa accettazione degli stessi espressa in forma scritta e solo una volta esaurita la propria spettanza individuale di ferie/P.A.R..

In ogni caso, le spettanze disponibili sul conto ore solidale non potranno essere utilizzate dal beneficiario a copertura di ore/giornate di CIG.

Le spettanze di ferie e P.A.R. oggetto di cessione sono valorizzate con riferimento alla retribuzione del lavoratore beneficiario e saranno assoggettate a imposizione previdenziale e fiscale al momento della fruizione da parte di questi.

La fruizione degli istituti da parte del beneficiario potrà avvenire entro i 12 mesi successivi alla chiusura dei termini per la cessione. Decorso tale periodo i suddetti istituti rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente, che dovrà utilizzarli con priorità rispetto alle altre spettanze maturate.

#### Art. 66 – Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensati della domenica.

Agli affetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) Le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione),  
1° maggio (festa del lavoro),  
2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) Le festività di:

Capodanno (1° gennaio),  
Epifania del Signore (6 gennaio),  
Ss. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono – 29 giugno),  
Assunzione di M.V. (15 agosto),  
Ognissanti (1° novembre),  
Immacolata Concezione (8 dicembre),  
Natale (25 dicembre);

c) Le festività del "Lunedì di Pasqua", di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede del lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cade di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione al fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al trattamento in parola si aggiungono inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.28 per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo d'assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Per quanto riguarda le festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

**Art. 67 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari**

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.4, secondo comma, della legge n.53 del 2000, n.287, il lavoratore 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 Codice civile anche se non conviventi, non che 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 ai due anni nell' arco dell'intera vita lavorativa.

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 conseguenti, il legame di parentela, affinità o famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L' eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti 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, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine non che quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti 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 a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito 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 periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto che non può svolgere nessun tipo di attività lavorativa.

#### **Art. 68 – Part-time post gravidanza**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

#### **Art. 69 - Congedi parentali**

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro comprende:

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,
- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi,
- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta dal datore di lavoro indicando la durata del periodo del congedo richiesto, di norma, con la prescrizione della durata minima dello stesso e allegando certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

**Art. 70 - Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto al lavoratore e alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

**Art. 71 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione**

Le parti firmatarie del presente contratto e la Organizzazione sindacale firmataria determineranno modalità di esercizio del diritto allo studio in un'apposita Commissione Paritetica che si riunirà prima della firma del prossimo CCNL, con particolare riferimento ai lavoratori studenti, e della formazione professionale definendone quantità e modalità di fruizione compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

I lavoratori studenti comunque potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti, se lavorativi, l'esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.

**Art. 72 - Permessi per eventi e cause particolari**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli art. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 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 di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, anche 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 dall'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei 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 cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento, con la relativa certificazione, ovvero nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati 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 e 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 a 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 dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

## TITOLO IX: MALATTIA ED INFORTUNI

### Art. 73 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Fermo restando le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 paragrafo "Trattamento in caso di malattia

e infortunio non sul lavoro” del presente articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto dalla Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

#### NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

#### **Art. 74 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato ( come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero ), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.



63

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, della comunicazione del protocollo identificativo o del recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo i casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito breve, di:

- 180 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 270 giorni per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- 365 giorni per anzianità di servizio oltre 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi  $6 + 3 = 9$ ;
- Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi  $9 + 4,5 = 13,5$ ;
- Per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi  $12 + 6 = 18$ .

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- Malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- Malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della D. Lgs. 196/2003, sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a al fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comparto prolungato il trattamento sarà il seguente:



- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi  $6 + 3 = 9$  di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti:  $9 + 4.5 = 13.5$  di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi  $12 + 6 = 18$  di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto del periodo di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso (triennio mobile).

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fine del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
  - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
  - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
  - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;
- b) I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
  - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
  - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
  - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

E comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui al punto a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta, informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicato, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio sul lavoro.

#### NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà



66

considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia – primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia – primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia – primo alinea e seconda fascia – primo alinea.

#### **Art. 75 – Assenteismo**

Le parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa per il trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

A tal fine per prevenire situazioni di elevato assenteismo collegati ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito indicata.

Il trattamento di miglior favore per i lavoratori operai rispetto alla Legge previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di ogni evento di malattia) trova applicazione soltanto in un evento di malattia all'anno solare per ciascun lavoratore; a partire dal secondo evento di malattia per anno solare per ciascun lavoratore il trattamento di miglior favore previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di malattia) non verrà erogato.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricoveri ospedalieri, a prescindere dal numero di essi durante ciascun anno solare, e nei seguenti casi:

- Lavoratori sottoposti a dialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- Lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità lavorativa.

Le Aziende che applicano il presente CCNL inoltre, esamineranno e valuteranno con particolare attenzione i casi di superamento del periodo di comporta in caso di malattie terminali, andando anche oltre i limiti previsti dall'articolo precedente.

#### **Art. 76 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio**

In caso di gravidanza e puerperio, il periodo di astensione obbligatoria relativo a 5 mesi, alla lavoratrice sarà corrisposta l'intera retribuzione globale, quindi l'azienda si impegna all'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre i termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto previsto dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio sul lavoro", a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

**Art. 77 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza**

Ai sensi e per gli effetti di Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende 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 assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all' esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art 122 del citato Testo unico. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenderà servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa- compatibile con le esigenze tecnico-produttive -non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

**TITOLO X: RETRIBUZIONE**

**Art. 78 - Forme di retribuzione**

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione: a cottimo individuale, a cottimo collettivo, con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

**Art. 79 - Regolamento del lavoro a cottimo**

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro (come nel caso di linea a catena o di linee a flusso continuo) e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, anche per le linee a catena ed a flusso continuo.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'ADM', the initials 'RU', a large stylized signature, the initials 'BG', a signature that appears to be 'R', and a signature with the number '68' next to it.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:

Categorie	Percentuali in vigore
5° - prima fascia	0,94%
5° - seconda fascia	1,00%
4° - prima fascia	1,05%
4° - seconda fascia	1,04%
3° - prima fascia	1,04%

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nel periodo sopra indicato abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore alle suddette percentuali, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

#### Art. 80 - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile. La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio: incentivi, indennità, varie, etc.

Inoltre per gli addetti lavoranti a cottimo e per i con-cottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di con-cottimo.

#### Art. 81 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese. Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere diversamente specificate: la ragione sociale aziendale, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute. Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta. Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre 15 giorni, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

**Art. 82 - Minimi tabellari**

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori pari agli importi della seguente tabella:

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore
5° - prima fascia	1489
5° - seconda fascia	1651
4° - prima fascia	1686
4° - seconda fascia	1722
3° - prima fascia	1844
3° - seconda fascia	1977
2°	2121
1°	2368

Tali importi sono in vigore dal 01/06/2022.

Gli importi della presente tabella verranno indicizzati nel giugno 2023 e nel giugno 2024, sulla base della determinazione dell'indice IPCA che viene pubblicato il 31 maggio di ogni anno.

**Art. 83 - Aumenti periodici di anzianità**

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nelle successive norme transitorie, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Categorie	Importi in vigore
5° - prima fascia	18,49
5° - seconda fascia	21,59
4° - prima fascia	25,05
4° - seconda fascia	26,75
3° - prima fascia	29,64
3° - seconda fascia	32,43
2° fascia	36,41
1° fascia	40,96

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

#### Art. 84 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, prima di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorre dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Art. 85 - Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenuti i trattamenti in atto. La tematica può essere oggetto di accordi di secondo livello.

L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.

**Art. 86 - Indennità maneggio denaro - Cauzione**

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

**Art. 87 – Indennità di trasferta e reperibilità**

Per quanto riguarda gli importi per la trasferta e la reperibilità dei lavoratori, le tariffe dei due istituti saranno quelle riportate nelle seguenti tabelle.

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

Categoria	Compenso Giornaliero			Compenso Settimanale		
	16 ore (Giorno lavorato)	24 ore (Giorno libero)	24 ore Festive	6 giorni	6 giorni con Festivo	6 giorni con Festivo e giorno libero
5* e 4*	4,90	7,36	7,95	31,86	32,45	34,91
3*	5,83	9,15	9,81	38,30	38,96	42,28
2* e 1*	6,70	11,01	11,60	44,51	45,10	49,41

**INDENNITÀ DI TRASFERTA**

	Indennità
Trasferta intera	43,59
Quota per il pasto meridiano o serale	11,84
Quota per il pernottamento	19,91

**Art. 88 - Reclami sulla retribuzione**

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento in modo che il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

**Art. 89 – Decorrenza e durata**

Il presente Contratto decorre dal 01/07/2022 e avrà vigore fino al 31/12/2025.

Il Contratto si intenderà rinnovato 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 ne sia stato sottoscritto uno nuovo.

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

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

**Art. 90 – Indennità vacanza contrattuale**

A far data dal primo giorno del quarto mese successivo alla scadenza del presente CCNL, in caso di mancato rinnovo, ai lavoratori spetta una "indennità di vacanza contrattuale", pari al 50% dell'indice IPCA maturato. Tale indennità verrà erogata mensilmente e verrà riassorbita al momento della definizione dei nuovi minimi contrattuali.

**Art. 91 – Clausola di responsabilità**

Il presente Contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto collettivo in maniera di:

- Contributi sindacali
- Permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi nazionale e provinciali della Organizzazione sindacale firmataria il presente Contratto collettivo ed esonera le Aziende dal riconoscimento e conseguente applicazione delle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutti o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso alla parte Datoriale, facendo venir meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima e producono per la Parte datoriale gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

**DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti convengono sulla natura del presente Contratto come del tutto idoneo a fornire un'esaustiva disciplina normativa ed economica per sostituire, per le Aziende e Società che volessero aderivi, il CCNL della categoria di provenienza.

L'adesione al presente CCNL da parte di terzi è comunque condizionata dal consenso unanime delle Parti firmatarie.

Per eventuali istituti normativi che non sono stati oggetto del presente Contratto Collettivo si farà riferimento alle leggi vigenti.

