

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i lavoratori operanti nei servizi strumentali e integrati
resi alle persone fisiche, alle aziende e agli Enti Pubblici.***

Il giorno 6 del mese di dicembre dell'anno 2024, presso la sede di CONFINTESA Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

***La Federazione Medie Piccole Imprese** nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova e dal Vicepresidente Luca Pantanella*

- ***La Commissione contratti**, nelle persone di Antonina Terranova, Presidente FMPI Nazionale, Francesco Prudeniano, Segretario Generale di Confintesa Nazionale*
- *per **Confintesa Nazionale** il Segretario Generale Francesco Prudeniano*

Le parti, dopo un costruttivo confronto hanno sottoscritto un rinnovato CCNL per i lavoratori operanti nei servizi strumentali e integrati resi alle persone fisiche, alle aziende e agli Enti Pubblici.

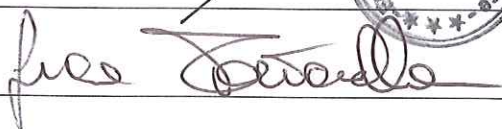

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è riferito al triennio normativo ed economico 2024/2026, fa riferimento alla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Le Parti danno atto che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) si colloca al massimo livello nazionale, tra i contratti leader, per valore di retribuzione reale, per le condizioni di miglior favore e di tutela dei livelli occupazionali e pertanto con il presente rinnovo verranno aggiornati gli aspetti normativi, aggiornandoli in base alla normativa oggi vigente e in base al mercato di riferimento, rimandando la negoziazione della parte economica alla scadenza del biennio.

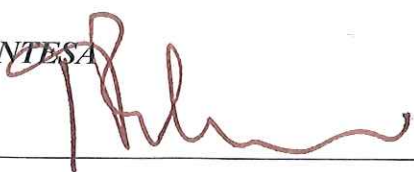

F.M.P.I. e Confintesa si fanno carico di predisporre gli atti per la registrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro.

Le parti sottoscrivono il contratto in essere, previa approvazione dei rispettivi organismi, il testo che segue formato da n. 77 articoli comprensivo di tabelle riassuntive normo- economiche.

F.M.P.I

CONFINTESA

PREMESSA

Le Parti sottoscrittici, con la presente intesa contrattuale, hanno deciso di regolamentare e disciplinare il settore dei servizi strumentali e integrati resi alle imprese, agli Enti Pubblici e agli altri operatori economici.

Il settore regolamentato dal presente contratto collettivo nazionale si inserisce in un perimetro economico di estrema importanza, caratterizzato dalla necessità di esternalizzare i servizi di pulizia, di trasporto pasti, di facchinaggio e di manutenzione in generale.

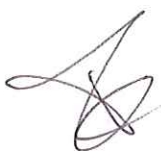
Nello specifico, proprio l'esigenza avvertita dalle imprese e dagli Enti Pubblici di esternalizzare determinate attività (servizi di pulizia in genere, facchinaggio, trasporto di pasti nel caso dei servizi mensa e catering.), ha sollecitato le Parti sottoscrittici alla individuazione di una disciplina contrattuale semplice nell'applicazione al fine di consentire a tutti gli operatori interessati di adottare soluzioni in linea con un sistema avanzato di relazioni industriali.

In tal senso, i servizi strumentali e integrati si pongono come elementi strutturali e ancillari delle attività e delle finalità perseguite dagli operatori privati e pubblici in quanto rendono possibile la razionalizzazione dei costi senza compromettere l'efficacia e l'efficienza.

Quindi, alla luce della particolarità e dell'estrema eterogeneità che caratterizza il settore, diviene essenziale e di fondamentale importanza delineare soluzioni contrattuali efficaci al fine di garantire stabilità e professionalità ai rapporti di lavoro.

Il CCNL si caratterizza anche per l'introduzione del contratto di reinserimento come strumento di politica attiva volto a incentivare l'assunzione di soggetti inoccupati o quali percettori di ammortizzatori sociali.

Tali obiettivi, alla luce di un contesto economico fortemente instabile, possono essere raggiunti solo attraverso un confronto sindacale capace di superare l'incertezza attraverso soluzioni economiche e contrattuali sostenibili, ma sempre e comunque improntate alla solidarietà per dare finalmente all'ordinamento intersindacale la forza cogente che merita.





Sommario

Art. 1 – Ambito di applicazione.....	6
Art. 2 – Periodo di validità del contratto – vigenza – durata.....	7
Art. 3 - Struttura della contrattazione.....	8
Art. 4 – Ente Bilaterale.....	8
Art. 5 – Misura del contributo all’Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF).....	9
Art. 6 – Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo Sanitario.....	10
Art. 7 – Omissione del contributo alla bilateralità.....	10
Art. 8 – Individuazione dell’Organismo Paritetico Nazionale.....	10
Art. 9 – Dirigenti Sindacali.....	11
Art. 10 – Rappresentanze Sindacali Unitarie.....	11
Art. 11 – Assemblee Sindacali.....	11
Art. 12 – Referendum.....	12
Art. 13 - Affissioni sindacali.....	12
Art. 14 – Trattenute sindacali.....	12
Art. 15 – Esercizio dell’attività sindacale: diritti, tutele e permessi.....	12
Art. 16 - Clausola Sociale.....	13
Art. 17 – Disciplina dell’apprendistato – adempimenti formativi.....	14
Art. 18 – Inquadramento, trattamento retributivo del contratto di apprendistato e periodo di prova...	15
Art. 19 – Costituzione del rapporto di lavoro: assunzione e documentazione.....	15
Art. 20 – Periodo di prova.....	16
Art. 21 – Lavoro a tempo determinato.....	16
Art. 22 – Somministrazione di lavoro.....	17
Art. 23 – Lavoro intermittente.....	18
Art. 24 – Contratto di reinserimento.....	19
Art. 25 – Classificazione.....	19
Art. 26 – Mansioni del personale.....	25
Art. 27 – Mansioni promiscue.....	25
Art. 28 – Disciplina dell’orario di lavoro.....	25
Art. 29 – Lavoratori discontinui.....	26
Art. 30. Orario plurisettimanale e compensazioni.....	26
Art. 31 – Banca ore.....	26
Art. 32 – Riposo giornaliero.....	27
Art. 33 Riposo settimanale.....	27
Art. 34 – Lavoro a tempo parziale.....	28



Art. 35 – Variazione dell’orario di lavoro – clausole elastiche – lavoro supplementare.....	29
Art. 36 – Principio di non discriminazione.....	30
Art. 37 - Servizio militare e servizio civile.....	30
Art. 38 – Tutela della maternità e della paternità.....	31
Art. 39 – Permessi di cui alla legge n. 104/1992.....	33
Art. 40 – Congedo matrimoniale.....	33
Art. 41 – Permessi per lutto di famiglia.....	33
Art. 42 – Permessi per funzioni pubbliche elettive.....	34
Art. 43 – Permessi e recuperi.....	34
Art. 44 – Donazione di sangue.....	34
Art. 45 – Aspettativa non retribuita.....	34
Art. 46 - Festività nazionali e infrasettimanali.....	35
Art. 47 – Ferie.....	35
Art. 48 – Diritto allo studio.....	36
Art. 49 – Congedi per formazione.....	36
Art. 50 – Malattia.....	37
Art. 51 – Obblighi del lavoratore.....	37
Art. 52 – Trattamento economico della malattia.....	38
Art. 53 – Periodo di comporto.....	38
Art. 54 – Aspettativa non retribuita.....	39
Art. 55 – Infortunio.....	39
Art. 56 – Anticipazioni indennità.....	40
Art. 57 – Retribuzione mensile.....	40
Art. 58 – Corresponsione della retribuzione.....	40
Art. 59. Indennità maneggio danaro.....	41
Art. 60 – Valori economici integrativi.....	41
Art. 61 – Scatti di anzianità.....	41
Art. 62 – Tredicesima mensilità.....	42
Art. 63 – Assegno al nucleo familiare.....	42
Art. 64 – Lavoro straordinario.....	42
Art. 65 – Missione e trasferta.....	43
Art. 66 – Trasferimento.....	43
Art. 67 – Trasporto.....	43
Art. 68 – Obblighi del lavoratore.....	44
Art. 69 – Divieti.....	44



Art. 70 – Ritardi e assenze.	44
Art. 71 – Domicilio e residenza.	44
Art. 72 – Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto.	45
Art. 73 – Termini di preavviso.	47
Art. 74 – Trattamento di fine rapporto.	48
Art. 75 – Erogazione del welfare aziendale – premio di produttività.	49
Art. 76 – Decorrenza e durata del contratto.	49
Art. 77 – Procedura di rinnovo del CCNL.	49

Titolo I – Ambito di validità e applicazione

Art. 1 – Ambito di applicazione.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera uniforme e unitaria per l'intero territorio nazionale i rapporti di lavoro afferenti alle imprese, cooperative, consorzi e altri soggetti operanti nel settore dei servizi ausiliari integrati resi alle persone fisiche, alle aziende e agli Enti Pubblici.

La disciplina riguarda i contratti di lavoro sottoscritti dalle imprese del settore con il personale dipendente.

Il contratto trova applicazione nelle attività specificate e in quelle affini:

- servizi di pulizia e manutenzione legate a variazioni cicliche o variazioni climatiche;
- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- interventi di manutenzione, sostituzione, lettura e gestione tecnica amministrativa dei gruppi di misura;
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna ed esterna, etc.);
- servizi di distribuzione e recapito corrispondenza dei diversi servizi postali;

- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiana;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e di altra natura;
 - servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
 - servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza)
 - facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
 - servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
 - servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

Art. 2 – Periodo di validità del contratto – vigenza – durata.

Il presente contratto deve considerarsi, per tutta la sua vigenza e validità, un complesso normativo unico ed inscindibile.

La decorrenza del contratto è fissata per il triennio giuridico dal 01/01/2025 al 31/12/2027.

Allo scadere dello stesso, il contratto continua ad esplicare i propri effetti e deve considerarsi tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo la richiesta di rinnovo e/o disdetta proveniente dalle Parti sottoscrittrici.



Il contratto assorbe e sostituisce ad ogni effetto le precedenti intese e/o accordi contrattuali applicate dalle aziende aderenti alle associazioni firmatarie dello stesso o che vi fanno espresso rinvio nonché tutti gli usi e consuetudini.

Pertanto, tutte le precedenti pattuizioni contrattuali devono considerarsi incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel presente regolamento contrattuale, salvo quelle maggiormente favorevoli ai lavoratori.

TITOLO II – Relazioni Sindacali

Art. 3 - Struttura della contrattazione.

Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga su due livelli:

- a) contrattazione nazionale;
- b) contrattazione di secondo livello regionale, territoriale, aziendale.

Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL.

L'oggetto della contrattazione di secondo livello, nel rispetto del d.lgs. n. 80/2015 e del d.lgs. n. 81/2015, potrà riguardare quanto non specificamente previsto dal presente contratto nonché l'attività di integrazione delle norme contrattuali anche in relazione al variare dei contesti socioeconomici di riferimento.

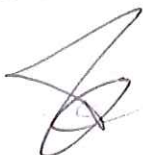
Deve considerarsi fermo quanto disposto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con legge n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità, rispetto ai quali, le parti firmatarie, in ragione di specifiche esigenze aziendali ne considerano l'importanza e l'utilità come strumenti per garantire la stabilità dei livelli occupazionali.

Art. 4 – Ente Bilaterale.

Le Parti stipulanti, al fine di supportare e integrare dal punto di vista applicativo il presente CCNL, indicano l'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF), costituito dalle parti sottoscrittrici, quale organismo associativo che avrà le seguenti finalità:

a) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore e sia alla realizzazione degli incontri di informazione.

b) provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.



- c) provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d) attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- e) ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
- f) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- g) svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dall'art. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003.
- i) attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

L'Ente Bilaterale ha istituito anche una commissione di certificazione dei contratti ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale sono composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori subordinati.

L'Ente Bilaterale garantirà una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo.

L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso la fruizione di beni e servizi al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro.

L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza nonché delle procedure di certificazione.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art. 5 – Misura del contributo all'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF).

Le imprese e lavoratori aderenti alle Associazioni datoriali e sindacali sottoscrittici del presente CCNL o quelle che applicano tale contratto devono versare in via obbligatoria

per la bilateralità i seguenti importi: a) €12.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti; b) €6.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo determinato.

Il contributo alla bilateralità è carico dell'impresa, ma resta salva la possibilità di ripartire tale contributo nella misura pari al 50% a carico dell'impresa e il restante 50% a carico del lavoratore.

Art. 6 – Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo Sanitario.

Le Parti Sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Fondo Confintesa Salute), che risponda ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1.1.2025 le aziende possono iscrivere al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda per ciascun iscritto a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino. I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 20,00 lordi, da corrispondere per ogni mensilità contrattuale.

Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 7 – Omissione del contributo alla bilateralità.

Il contributo indicato nell'articolo 6 forma parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'impresa che omette il versamento dei suddetti contributi è tenuta corrispondere ad ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato e indeterminato un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di valore economico pari a €25.00 lordi.

Art. 8 – Individuazione dell'Organismo Paritetico Nazionale.

Le Parti sottoscrittrici, ai fini della promozione e degli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e nel rispetto di cui al d.lgs. 81/2008, individuano l'Organismo Paritetico istituito dalle associazioni datoriali e sindacali che provvederà alle sue attività mediante specifica articolazione territoriale.



TITOLO III – Diritti Sindacali

Art. 9 – Dirigenti Sindacali.

Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali, i seguenti lavoratori:

- a) membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali che abbiano stipulato il CCNL;
- b) appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
- c) membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A.

Art. 10 – Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di modernizzare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Le Parti sottoscrittrici convengono, in conformità agli artt. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL di costituire le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Tali rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi e, sino ad elezione delle R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite.

Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il CCNL è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U., mentre alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui alla Legge n. 300/1970 e agli Accordi interconfederali del 28.06.2011 e del 10.01.2014.

Art. 11 – Assemblee Sindacali.

Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue e ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione in godimento per le ore di astensione dal lavoro a tale titolo.

Le assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti il CCNL.

In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Le assemblee potranno essere indette nella misura di 8 (otto) ore annue dalle R.S.U. - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 2 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

La convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea.

Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Art. 12 – Referendum.

Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla Legge n. 300/1970 e dagli accordi collettivi in materia di rappresentanza.

Art. 13 - Affissioni sindacali.

È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie il CCNL dell'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali.

Le già menzionate comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

Copia delle medesime dovranno essere consegnate al datore di lavoro, all'atto dell'affissione.

Art. 14 – Trattenute sindacali.

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, nella misura dell'1% della retribuzione base in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per 13 mensilità, ai lavoratori che ne facciano richiesta, mediante consegna di lettera di delega debitamente compilata e sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali il datore di lavoro sarà obbligato.

Il datore di lavoro corrisponderà, su base mensile, l'importo della trattenuta alla organizzazione sindacale individuata dal lavoratore.

Art. 15 – Esercizio dell'attività sindacale: diritti, tutele e permessi.



I dirigenti sindacali dell'art. 19, comma 1 della legge n. 300/1970, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il CCNL, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla legge n.300/1970:

- 20 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- 45 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali sopra specificati hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 7 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima tramite le R.S.A. o le R.S.U. o da parte dei soggetti iscritti all'associazione sindacale.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali e/o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Nello specifico, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 22 della legge n. 300/1970, il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potrà essere disposto previo nulla osta del direttivo regionale delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 16 - Clausola Sociale

Le parti, tenuto conto che il settore regolamentato risulta caratterizzato dal frequente utilizzo dei contratti di appalto di servizi e dalla frequente variazione delle imprese appaltatrici, ritengono necessario inserire nel presente contratto collettivo nazionale una specifica clausola sociale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici).

Pertanto, in caso di cessazione o cambio di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle associazioni sindacali aziendali e territoriali stipulanti.

Le informazioni dovranno riguardare la consistenza numerica degli addetti interessati indicando quelli impiegati nell'appalto e occupati stabilmente da almeno quattro mesi.

Tale comunicazione sarà contestualmente inviata all'azienda subentrante.

L'azienda subentrante, con la massima tempestività e almeno quindici giorni prima che il contratto abbia esecuzione darà comunicazione del subentro nell'appalto alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.



Su richiesta di queste ultime, le parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni per il passaggio del lavoratore presso l'azienda subentrante.

Le modalità di assorbimento del personale cessato dall'appalto potranno avvenire alle seguenti condizioni:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti all'atto della cessazione dell'appalto, salvo dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni dei termini, delle modalità e delle prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante – anche qualora sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dal Committente presso l'associazione datoriale territoriale alla quale conferisce mandato oppure, in assenza della stessa, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o altra istituzione territorialmente competente.

L'incontro si terrà con la rappresentanza sindacale aziendale e/o con le Organizzazioni sindacali (stipulanti) territoriali per un esame delle problematiche connesse al servizio al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico - organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.

Le parti, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso alla contrattazione di secondo livello e/o di prossimità, potranno fare ricorso a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità oraria mediante il ricorso alla banca ore ecc.

TITOLO IV – Mercato del Lavoro

Art. 17 – Disciplina dell'apprendistato – adempimenti formativi.

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché al conseguimento della professionalità richiesta.

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, mentre per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Restano ferme le deroghe di cui all'art. art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 in ordine alla possibilità di assumere, in apprendistato professionalizzante, lavoratori senza limiti di età beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del d.lgs. 148/2015.



L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione alle quali lo stesso è destinato.

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna in base a quanto previsto dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo.

Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, anche ai fini del computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative ed istituti, si rinvia alle norme di cui agli artt. 41 – 47 del d.lgs. 81/2015 nonché alle norme previste dalle differenti legislazioni regionali.

Art. 18 – Inquadramento, trattamento retributivo del contratto di apprendistato e periodo di prova.

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle rispetto alle quali è finalizzato il contratto.

In alternativa, le parti possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Qualora le parti decidano di parametrare la retribuzione dell'apprendista all'anzianità di servizio il trattamento economico è il seguente:

- primi 12 mesi: 50% della retribuzione del livello spettante;
- dal 13 al ventiquattresimo mese: 65% della retribuzione del livello spettante;
- dal 25 al trentaseiesimo mese: 75% della retribuzione del livello spettante;
- dal 37 al quarantottesimo mese: 90% della retribuzione del livello spettante.

La durata del periodo di prova è la medesima prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori qualificati in base al rispetto livello di inquadramento.

Art. 19 – Costituzione del rapporto di lavoro: assunzione e documentazione.

L'assunzione del personale sarà effettuata nel rispetto delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge n. 296/2006 (integrata dalla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15.02.2007), del D.lgs. 104/2022 e del D.L. n. 48/2023.

Il contratto di lavoro dovrà contenere le seguenti informazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- il luogo in cui il lavoratore presterà la sua opera;

- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del presente CCNL applicato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul libro unico del lavoro (LUL);
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali.
- l'indicazione dell'eventuale contrazione integrativa.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti eventualmente consegnati dal lavoratore all'atto dell'assunzione e a restituirli alla cessazione del rapporto di lavoro. Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti anche di breve durata.

Restano ferme le norme in tema di sorveglianza sanitaria obbligatoria nonché quelle attinenti alla formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs. 81/2008.

Art. 20 – Periodo di prova.

Il periodo di prova deve essere espressamente previsto dal contratto nelle forme di cui all'art. 2096 c.c. e, nell'ambito del suddetto periodo, ognuna delle parti sarà libera di recedere senza preavviso.

Il periodo di prova deve essere computato in giorni di effettivo lavoro decorrenti dalla data di assunzione.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato ai fini dell'anzianità di servizio.

Il periodo di prova previsto per i diversi livelli di inquadramento è il seguente:

Quadri: 60 giorni.

- al personale inquadrato nel primo livello: 60 giorni
- al personale inquadrato nel secondo livello: 50 giorni
- al personale inquadrato nel terzo livello: 40 giorni
- al personale inquadrato nel quarto livello: 30 giorni
- al personale inquadrato nel quinto livello: 20 giorni
- al personale inquadrato nel sesto livello: 15 giorni
- al personale inquadrato nel settimo livello: 10 giorni

Art. 21 – Lavoro a tempo determinato.

La disciplina del contratto a tempo determinato deve essere individuata negli artt. 19 – 29 del d.lgs. n. 81/2015 così come modificati dal D.L. n. 87/2018 convertito nella legge n. 96/2018 e dal D.L. n. 48/2023 convertito nella legge n. 85/2023.

La durata del periodo di prova non potrà essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, mentre non potrà superare i trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi, salvo diversa previsione in sede di contrattazione integrativa.

La durata massima del contratto a tempo determinato resta fissata in 24 mesi.

Le parti, dopo il superamento della durata complessiva pari a 24 mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 3 d.lgs. 81/2015, possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima pari 12 mesi presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nel limite massimo dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato non richiede l'indicazione di alcuna causale.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2015;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda e - sino al 31 dicembre 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori;
- d) lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;
- e) implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico con conseguente modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 81/2015, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, mentre per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Restano ferme le deroghe previste al limite quantitativo dei contratti a tempo determinato previste dai commi 2 e 3 dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015 nonché quelle esplicitamente individuate dalla contrattazione integrativa aziendale.

Per quanto non regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 19 – 29 del d.lgs. 81/2015.

Art. 22 – Somministrazione di lavoro.

La somministrazione di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2015, può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del d.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può

eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei già menzionati contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

Restano fuori dai limiti quantitativi di cui sopra le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato di lavoratori disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali nonché i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al Decreto Interministeriale del 17 ottobre 2017.

Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 30 – 40 del d.lgs. 81/2015 nonché alle disposizioni della contrattazione integrativa aziendale, ove presente.

Art. 23 – Lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il contratto di lavoro intermittente può sottoscritto con soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni.

In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del già menzionato periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salva la corresponsione dell'indennità di disponibilità in caso di obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 13 – 18 del d.lgs. 81/2015 e all'Interpello n. 10/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 24 – Contratto di reinserimento.

Le Parti sottoscrittrici, al fine di incentivare l'occupazione e il reinserimento lavorativo, individuano nel contratto di reinserimento la soluzione per ovviare alle condizioni di fragilità sociale dei lavoratori.

Il contratto di reinserimento può essere stipulato sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato.

Al contratto di reinserimento si applicano tutti gli istituti normativi e le previsioni economiche previste dal presente CCNL, ivi compresa la disciplina dettata dalla contrattazione integrativa, ma la retribuzione è ridotta rispetto al livello di inquadramento adottato nella misura del 90%.

Il contratto di reinserimento può essere adottato alle seguenti condizioni:

- età compresa tra i 18 e i 36 anni;
- lavoratori di prima esperienza senza rapporti pregressi con l'azienda;
- lavoratori inoccupati o che fruiscono di indennità NASPI.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

In ogni caso, non si può adottare il contratto di reinserimento nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi della legge 223/1991 e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

TITOLO V – Classificazione del personale.

Art. 25 – Classificazione.

In relazione al settore regolamentato e alle peculiarità del presente contratto collettivo nazionale di lavoro i lavoratori sono classificati nel modo seguente.

Quadro.

Sono quadri i lavoratori aventi responsabilità di gestione, anche come preposto, di un'attività, un ufficio o una struttura aziendale e/o di coordinamento e controllo di lavoratori di livello inferiore che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello e a seguito dell'esperienza pregressa acquisita, svolgono attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A titolo esemplificativo, sono considerati quadri:

1. lavoratori con specializzazione tecnica o amministrativa con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, poteri di gestione, anche se limitate a determinate attività o servizi;
2. lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti;
3. responsabile di sede, filiale o cantiere;
4. capo commessa con coordinamento del gruppo di lavoro;
5. responsabile di laboratorio o di progetto di ricerca.

Primo livello.

Sono inquadrati nel primo livello i lavoratori che monitorano e organizzano le unità produttive aziendali.

I lavoratori inquadrati nel primo livello svolgono le attività assegnate con specifica autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità delegate. Questi ultimi svolgono funzioni di indirizzo e controllo che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con la necessaria autonomia nell'ambito delle materie di propria competenza, e che sono responsabili dei risultati conseguiti.

A titolo esemplificativo, sono considerati di primo livello:

1. lavoratori con elevata competenza tecnica o amministrativa che operano in autonomia per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati;
2. responsabile contabile;
3. responsabile di reparto;
4. responsabile del sistema della qualità;
5. controllo contabile, amministrativo o tecnico;
6. progettista di sistemi;
7. responsabile delle vendite e capo dell'ufficio gare.

Secondo livello.

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni di controllo e di coordinamento inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale ed esperienza. Svolgono mansioni che richiedono specifiche competenze e un elevato livello di qualificazione ovvero di requisiti professionali e abilitativi. Tali funzioni sono svolte con

facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo, sono considerati di secondo livello:

1. impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
2. specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
3. analista programmatore e tecnico programmatore;
4. approvvigionatore;
5. assistente di direzione;
6. contabile;
7. coordinatore di servizi;
8. ispettore;
9. operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
10. responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Terzo livello.

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

A titolo esemplificativo, sono considerati di terzo livello:

1. tecnico responsabile di conduzione di impianti;
2. responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
3. manutentore polivalente;
4. addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia;
5. impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa
6. addetto ai preventivi;
7. supervisore;
- h. programmatore;
- i. impiegato che svolge mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche;
- j. responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- k. responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

Quarto livello

Sono inquadrati nel quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche o qualificate conoscenze tecniche, operative o funzionali. Esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, attività amministrative,

commerciali o tecniche evolute o per la cui attuazione sono richieste particolari capacità pratiche comunque, acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

A titolo esemplificativo, sono inquadrati nel quarto livello:

1. lavoratori che, in autonomia e avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti;
2. laminatori, levigatori, verificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
3. capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori che compongono la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
4. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
5. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
6. addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
7. operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
8. lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti;
8. autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
9. conducente di semoventi, pale caricatrici, autogrù, trattorista con patente C;
10. magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici;
11. lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti;
12. operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
13. operaio specializzato installatore di impianti, saldatore;
14. contabile d'ordine;
15. segretario, archivistica;
16. lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni.

Quinto livello.

Sono inquadrati nel quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche. Sono di norma adibiti a operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori o uguali.

A titolo esemplificativo, sono inquadrati nel quinto livello:

1. lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse;
2. addetti al risanamento ambientale;
3. addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
4. conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B e pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
5. addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
6. operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
7. operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
8. addetti alla conduzione impianti che effettuano manovre di normale difficoltà;
9. addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali;
10. conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente c e d);
11. conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carriponte;
12. aiuto magazziniere;
13. operatori che con l'ausilio di mezzi meccanici, anche gestiti mediante sistemi digitali, effettuano attività di movimentazione;
14. addetti ai servizi alla ristorazione;
15. operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;
16. operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;
17. lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
18. operatore addetto al video terminale e/o sistemi computerizzati non complessi;
19. centralinista/assistenza telefonica;
20. addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
21. fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
22. addetto a compiti generici d'ufficio.

Sesto livello.

Sono inquadrati nel sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali sono richieste competenze non specialistiche, adeguate capacità tecnico-pratiche e che siano in possesso di normali conoscenze acquisite dopo un breve periodo di pratica/addestramento. Sono adibiti a operazioni per la cui esecuzione è richiesta l'attitudine a lavori manuali di precisione, alla conduzione di macchine e mezzi meccanici per la quale non è richiesta alcuna autorizzazione o a mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono al sesto livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, anche gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

A titolo esemplificativo, sono inquadrati nel sesto livello

1. pulitori con sistemi automatici o tradizionali;
2. addetti ai lavori di pulizia dei vetri;
3. addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- d. operai addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
4. conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
5. addetti alla rotazione trasporto sacchi;
6. addetti alla selezione di residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
7. operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
8. operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
9. operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
10. operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
11. portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;
12. operai comuni addetti alla reception;
13. addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna;
14. operai comuni addetti alle consegne di buste o piccoli pacchi;
15. addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;
16. lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione;
17. operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione;
18. lavoratori che coadiuvano/assistono lavoratori di livello superiore;
19. operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
20. operaio comune manutentore e montatore;
21. addetto alle attività di stampa, riproduzione e fascicolazione di documenti;
22. addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
23. addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
24. addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Settimo livello.

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche. Svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

A titolo esemplificativo, sono inquadrati nel settimo livello:

1. manovale addetto alla ricarica dei contenitori di materiali di consumo (es. sapone);
2. addetti ai lavori elementari di pulizia;
3. guardiano.



Art. 26 – Mansioni del personale.

Il lavoratore, nel rispetto dell'art. 2103 c.c., deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva - ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo superiore a tre mesi qualora lo stesso sia in possesso del titolo professionale richiesto.

Resta ferma l'applicazione dell'art. 2103, comma 2 c.c. in ordine all'adibizione del personale a mansioni corrispondenti a un livello di inquadramento inferiore, ma rientranti nella medesima categoria legale.

La contrattazione di secondo livello e/o di prossimità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103, comma 4 c.c. e, a parità di retribuzione, potrà individuare ulteriori ipotesi per la variazione delle mansioni.

Art. 27 – Mansioni promiscue.

Qualora il lavoratore svolga mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente. L'attività prevalente è quella di maggiore valore professionale, salvo che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o non abbia carattere accessorio o complementare.

Nel caso specifico, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore spetta l'inquadramento al livello superiore.

TITOLO VI – Orario di lavoro.

Art. 28 – Disciplina dell'orario di lavoro.

L'orario normale di lavoro è pari a quaranta ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su cinque o sei giornate lavorative. I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 ore per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In ogni caso, l'orario di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente.

All'interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa, potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell'orario, su base individuale o di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza o di specifici requisiti richiesti a livello aziendale.



Art. 29 – Lavoratori discontinui.

Sono discontinui o di mera attesa e/o custodia i lavoratori che svolgono attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro e che godono quindi, durante l'orario, di pause o di periodi di inoperosità ai sensi dell'articolo 3 del R.D.L. 692/1923.

La durata normale di lavoro del personale di cui ai profili professionali ricompresi nella declaratoria del quinto livello del presente contratto collettivo nazionale è fissata in 42 ore settimanali.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di dodici mesi ex art. 4, comma 3 d.lgs. 66/2003.

Art. 30. Orario plurisettimanale e compensazioni.

Tenuto conto delle peculiarità del settore di riferimento è consentito al datore di lavoro di implementare sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro su base plurisettimanale, anche con riferimento a fasce orarie diversificate del personale in forza.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato - in misura superiore o inferiore - e l'orario normale di lavoro.

In tal senso, il maggior lavoro effettuato - nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore - non darà alcun diritto a remunerazione per lavoro straordinario, bensì potrà essere oggetto di specifica compensazione, in base ad apposito regolamento aziendale.

Inoltre, con riferimento alle settimane con prestazione di attività avente durata inferiore all'orario normale di lavoro, non si darà luogo a riduzioni della normale retribuzione, ma si procederà a compensazioni nelle modalità previste dal presente articolo e dal regolamento aziendale.

Il datore di lavoro potrà richiedere prestazioni lavorative di durata superiore al normale orario di lavoro settimanale, senza il riconoscimento delle maggiorazioni per orario straordinario, entro il limite di sei settimane consecutive e fermo restando il diritto al normale godimento dei riposi garantiti dalla legge e dal presente contratto.

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata sono demandate alla contrattazione aziendale tenendo conto delle esigenze dei lavoratori anche con riguardo alla disciplina dei turni e dei riposi.

In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro (comprese le ore di straordinario) è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro calcolate su un periodo di 12 mesi così come previsto dall'art. 4, comma 3 del d.lgs. 66/2003.

Art. 31 – Banca ore.

Nella banca ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i lavoratori, nel corso dell'anno, matureranno a vario titolo.



All'interno della banca ore rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale e ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla banca ore.

Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti.

Inoltre, alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 32 – Riposo giornaliero.

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

In applicazione dell'art. 17 della legge 66/2003 il riposo giornaliero di undici ore può essere derogato accordando un periodo equivalente di riposo compensativo entro i successivi 15 giorni.

Il riposo giornaliero di undici ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- manutenzioni svolte verso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle undici ore;
- custodia di impianti in genere;
- redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee e adempimenti fiscali o amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno otto ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi nei limiti di 20 giorni in un anno solare. La contrattazione integrativa aziendale, nel rispetto degli artt. 7 e 17 del d.lgs. 66/2003, potrà prevedere ulteriori ipotesi di deroga al riposo giornaliero.

Art. 33 Riposo settimanale.

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

Art. 34 – Lavoro a tempo parziale.

Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando altresì un'occasione di incremento della base occupazionale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali, da ritenersi insindacabili.

La prestazione individuale è oggetto di pattuizione tra datore di lavoro e i lavoratori entro i limiti di seguito indicati:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.

Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:

- a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
- b) lavoratori tutelati ai sensi della legge n. 104/92 e successive modifiche;
- c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;
- d) lavoratori che comprovino esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrizzazione dell'orario da concordarsi con il datore di lavoro.

Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valuterà positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.

Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, potrà



effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo il preventivo consenso scritto del lavoratore, salvo esigenze aziendali di carattere indifferibile.

Art. 35 – Variazione dell’orario di lavoro – clausole elastiche – lavoro supplementare.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

L’esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell’orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 30% della normale prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.

Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell’orario di lavoro nell’ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione del 2% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell’incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell’orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 3% 6% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell’incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell’orario notturno – daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella banca ore e in tal caso non sarà applicata la maggiorazione come sopra determinata.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 4 – 12 del d.lgs. 81/2015 e alla contrattazione integrativa aziendale ove presente. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

L’esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell’orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 30% della normale prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.

Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione del 2% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 3% 6% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno - daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella banca ore e in tal caso non sarà applicata la maggiorazione come sopra determinata.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 4 - 12 del d.lgs. 81/2015 e alla contrattazione integrativa aziendale ove presente.

Art. 36 – Principio di non discriminazione.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.



TITOLO VII – Permessi, aspettative, congedi.

Art. 37 - Servizio militare e servizio civile.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

Lo svolgimento del servizio civile è regolamentato dalle norme contenute nel d.lgs. n. 40/2017.





Art. 38 – Tutela della maternità e della paternità.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.

In conformità al d.lgs. n.151/2001 (Testo Unico in Materia di Famiglia) anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla già menzionata normativa.

In applicazione e alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 (artt. 6 comma 1 e art. 7, comma 6) l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice, addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.





In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS e per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni dietro presentazione di certificato medico.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto a inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.



Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per la durata massima dei congedi parentali, da fruire entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino, nonché per la misura delle relative indennità, si rinvia all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 così come modificato dalla legge n. 32/2022 e dalla legge n. 197/2022. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Art. 39 – Permessi di cui alla legge n. 104/1992.

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge n. 104/1992 nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta, in ragione della necessità di contemperare le esigenze organizzative aziendali con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano.

In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e delle attività a rendersi. Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 40 – Congedo matrimoniale.

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 41 – Permessi per lutto di famiglia.

In caso di morte del coniuge (o del convivente), di parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado, il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito pari a tre giorni lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dalla data dell'intervenuto decesso.

Art. 42 – Permessi per funzioni pubbliche elettive.

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, regionali e europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, così come previsto dall'art. 119 del D.P.R. 361/1957 e dell'art. 1 della legge n. 178/1978.

Le giornate di permesso di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale.

Art. 43 – Permessi e recuperi.

Fuori dai casi sopra regolati, il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Art. 44 – Donazione di sangue.

I lavoratori che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 45 – Aspettativa non retribuita.

Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 4 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

In ogni caso, il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto erogando al lavoratore il TFR maturato.

Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre dieci giorni.



Qualora il dipendente non aderisca alla richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario con diritto alla sola erogazione del TFR.

TITOLO VIII – Festività e ferie.

Art. 46 - Festività nazionali e infrasettimanali.

A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui al CCNL.

Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella banca ore.

Art. 47 – Ferie.

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale.

Dal computo del già menzionato periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso.

In ragione di quanto sopra, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

L'assenza per malattia, ove giustificata interrompe il decorso delle ferie.

Durante il periodo di ferie sarà corrisposta la retribuzione di cui al presente contratto collettivo nazionale.

Il periodo di ferie è stabilito di concerto con il datore di lavoro, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali e sulla base di una equa rotazione annuale tra i lavoratori stessi.

Le ferie potranno essere fruite dai lavoratori per non più di due periodi nell'arco dell'anno, mentre eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del presente contratto collettivo nazionale.

Nelle ipotesi di dimissioni o di licenziamento, ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate quale mese intero.

Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.

Il diritto alle ferie non può essere oggetto di rinuncia e nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro ove il dipendente si presenti in servizio, di propria iniziativa, durante il periodo di fruizione delle ferie.

TITOLO IX – Diritto allo studio e alla formazione professionale.

Art. 48 – Diritto allo studio.

Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato –complessivamente in 170 ore annue individuali.

Nei limiti di 50 ore individuali, le già menzionate ore di permesso possono essere utilizzate annualmente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea nonché di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Art. 49 – Congedi per formazione.

L'art. 5 della legge n. 53/2000 garantisce che il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentare specifica richiesta scritta all'azienda almeno 20 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, notificherà il lavoratore degli eventuali motivi ostativi.

In ogni caso, i lavoratori che potranno fruire di tale congedo non possono essere superiori l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata nella singola unità produttiva.



Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

TITOLO X – Disciplina delle assenze per malattia e infortunio.

Art. 50 – Malattia.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare, nel più breve tempo possibile, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.

Il lavoratore, a seguito della certificazione medica attestante lo stato di malattia rilasciata nelle forme di cui all'art. 25 della legge n. 183/2010, invierà il numero di protocollo del certificato medico al fine di consentire al datore di lavoro di scaricarlo dal portale dedicato dell'INPS.

In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro del prolungarsi dell'evento.

Resta fermo l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.

Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi che precedono, comporterà, previa instaurazione del procedimento di contestazione dell'addebito ex art. 7, legge n. 300/1970, l'applicazione di specifica sanzione disciplinare e l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati.

Nell'ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari.

In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal contratto collettivo nazionale, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Art. 51 – Obblighi del lavoratore.

Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto a adeguarsi alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.

Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.

L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, con applicazione delle conseguenze disciplinari contrattuali, oltre che economiche, previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

Art. 52 – Trattamento economico della malattia.

Trattamento economico della malattia per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, Il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera – dal quarto evento la malattia potrà essere erogata nelle seguenti ipotesi:

- ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; day-hospital;
- emodialisi; patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale; patologie oncologiche;
- sclerosi multipla o progressiva; patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche;
- eventi di malattia delle lavoratrici verificatisi durante la gravidanza, al di fuori del periodo di astensione anticipata ed obbligatoria;
- eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni.

Negli altri casi, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore:

- dal quarto al ventesimo giorno un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;
- dal ventunesimo giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto di cui

al presente contratto collettivo nazionale, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

Art. 53 – Periodo di comporto.

Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di sei mesi giorni anche non continuativi in un anno solare calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso.

Dopo il decorso del termine di cui al comma precedente, il datore di lavoro avrà diritto di procedere al licenziamento per superamento del comporto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2110 c.c.

Il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore qualora quest'ultimo - nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso - abbia cumulato assenze per malattia frazionate per un periodo complessivo di cento giorni.



Nelle ipotesi che precedono al lavoratore sarà riconosciuta la sola corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, oltre al T.F.R. e ogni altra spettanza di fine rapporto eventualmente maturata e dovuta in base al presente contratto collettivo nazionale.

Le disposizioni precedenti non troveranno applicazione nei soli casi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini sopra specificati e nelle modalità ed alle condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale.

Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori in prova.

Art. 54 – Aspettativa non retribuita.

Il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, nel caso di gravi patologie, purché la stessa sia continuativa e per un periodo massimo di 150 giorni.

Il lavoratore dovrà specificare le ragioni della richiesta allegando specifica documentazione medica.

Art. 55 – Infortunio.

In caso di infortunio, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso.

In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi.

Il datore di lavoro, a seguito della segnalazione di infortunio pervenuta dal lavoratore o da altri soggetti preposti, dovrà procedere, nel rispetto dell'art. 53 DPR n. 1124/1965 e della Circolare INAIL n. 24 del 9.09.2021, all'apposita denuncia di infortunio presso l'INAIL territorialmente competente.

Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:

- con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato il 100% della retribuzione giornaliera;
- dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al terzo giorno compreso, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera;
- dal quarto giorno e sino al ventesimo compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera;

dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.

In deroga a tutto quanto precede, nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro in tutti i casi in cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

Art. 56 – Anticipazioni indennità.

Le indennità dovute dagli Istituti previdenziali saranno anticipate dal datore di lavoro alle normali scadenze dei periodi di corresponsione della retribuzione, fatti salvi i diritti di compensazioni previsti dalla legge.

TITOLO XI – Trattamento economico.

Art. 57 – Retribuzione mensile.

La retribuzione mensile corrisposta per tredici mensilità e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

Per il personale la cui durata di lavoro è di 42 ore settimanali, il divisore orario mensile è 182.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

Le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti e avranno decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto:

Livello di inquadramento	Paga lorda conglobata
Quadri	2.065,65
Primo Livello	1.940,45
Secondo Livello	1.740,55
Terzo Livello	1.508,88
Quarto Livello	1.460,60
Quinto Livello	1.348,88
Sesto Livello	1.280,40
Settimo Livello	1.180,45

Art. 58 – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta entro il 27 di ogni mese.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga estratto dal libro unico del lavoro all'interno del quale devono essere distintamente



specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate

Art. 59. Indennità maneggio danaro.

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 6% del minimo tabellare mensile.

Tale indennità non sarà corrisposta ai lavoratori interessati qualora gli stessi siano esonerati per iscritto dall'azienda da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

L'indennità di cui sopra non concorre al computo TFR nonché della tredicesima e degli altri istituti contrattuali.

Art. 60 – Valori economici integrativi.

La contrattazione di secondo livello può individuare eventuali emolumenti integrativi rispetto ai limiti tabellari.

Le parti, in sede di assunzione, possono prevedere l'eventuale erogazione di un superminimo non assorbibile.

I valori economici integrativi che saranno riconosciuti in costanza di rapporto non sono assorbibili rispetto a qualsivoglia rinnovo contrattuale di carattere nazionale, regionale, provinciale o di altro livello e non possono essere ricompresi all'interno di premi di produttività o elementi retributivi legati alla performance o alla funzione, o progressioni nell'inquadramento, comunque denominati.

Art. 61 – Scatti di anzianità.

I lavoratori che hanno compiuto 25 anni hanno diritto a cinque scatti triennali per l'attività svolta presso lo stesso datore di lavoro.

Gli importi degli scatti sono pari al 2% della paga lorda conglobata totale.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è assunto dal datore di lavoro a prescindere dalle mansioni assegnate contrattualmente.

Il passaggio di livello non dà diritto al ricalcolo degli scatti.

Art. 62 – Tredicesima mensilità.

La tredicesima corrisponde a un dodicesimo della retribuzione lorda annuale ed è calcolata sui mesi effettivi di lavoro e deve essere corrisposta entro il mese di dicembre di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 63 – Assegno al nucleo familiare.

Il dipendente è tenuto a presentare al datore di lavoro tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto all'assegno al nucleo familiare.

Il trattamento di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 64 – Lavoro straordinario.

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

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 250 ore all'anno per lavoratore.

Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

Il lavoro straordinario notturno è quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno feriale 20%;
- b) lavoro straordinario notturno 30%;
- c) lavoro straordinario domenicale e/o festivo 25%.
- d) lavoro straordinario festivo notturno 35%;
- e) lavoro nel giorno del riposo settimanale 15%;

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

In base alla richiesta del lavoratore, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella banca ore, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.



Restano fermi i divieti di cui all'art. 53 d.lgs. 151/2001 in relazione all'impossibilità di adibire a lavoro notturno la lavoratrice madre fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

TITOLO XII – Missioni e trasferimenti

Art. 65 – Missione e trasferta.

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla provincia di assunzione. In tal caso, il personale incaricato non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso spetta:

- a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) una diaria non inferiore a €35,00;
- e) qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 66 – Trasferimento.

Il lavoratore, nel rispetto degli artt. 13 legge n. 300/1970 e 2103 c.c., non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 67 – Trasporto.

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

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 63.

TITOLO XIII – Norme comportamentali e disciplinari.



Art. 68 – Obblighi del lavoratore.

I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali e al codice disciplinare.

I lavoratori devono svolgere le proprie mansioni con professionalità e diligenza così come previsto dall'art. 2104 c.c.

I lavoratori, anche al fine di migliorare la qualità del servizio reso, devono assumere modi cortesi verso i terzi e gli utenti.

L'inadempimento delle disposizioni di cui sopra può essere fonte di inadempimento contrattuale e conseguente addebito disciplinare.

Art. 69 – Divieti.

I lavoratori non possono di allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Inoltre, ai lavoratori è fatto divieto di:

- prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione; abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;
- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;
- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore dei servizi ausiliari e fiduciari integrati.

Art. 70 – Ritardi e assenze.

I lavoratori devono giustificare tempestivamente ritardi assenze.

I ritardi, salvo che non siano giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore, devono essere recuperati.

Qualora non sia possibile il recupero, il datore di lavoro può decurtare e trattenere, nei normali periodi di paga, l'equivalente del tempo di lavoro non effettuato dal dipendente.

In ogni caso, i ritardi e le assenze ingiustificate potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare con contestuale perdita della retribuzione equivalente al tempo di lavoro non effettuato in ragione del ritardo o dell'assenza dal lavoro.

Resta fermo e valido tutto quanto stabilito dal presente contratto collettivo nazionale con riferimento alle assenze dovute a malattia o infortunio.

Art. 71 – Domicilio e residenza.

I lavoratori hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro il mutamento del proprio domicilio o residenza durante l'attività lavorativa e nei periodi di aspettativa o di congedo.



Art. 72 – Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto.

L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge, dalle norme regolamentari nonché dai protocolli adottati a livello aziendale verrà sanzionata con l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati all'entità dell'inadempimento ex art. 7 della legge n. 300/1970.

Le sanzioni disciplinari sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa sino a quattro ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e con diritto del lavoratore di presentare le proprie controdeduzioni in forma scritta e/o di essere ascoltato personalmente con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni – o richiedere di essere sentito personalmente – entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma che precede.

Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti o nel caso in cui sia decorso il termine di 5 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 10 giorni.

Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore ha il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione – per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o in alternativa da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato.

Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

In via esemplificativa sono di seguito individuati i comportamenti aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) Rimprovero verbale.

Tale provvedimento troverà applicazione ove il dipendente incorra in violazioni di lieve entità.

b) Rimprovero scritto.

Si applica il provvedimento del rimprovero scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

e) Multa di quattro ore di retribuzione.

Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e) che seguono:

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni di non particolare gravità di obblighi contrattuali, disposizioni di servizio, direttive del datore di lavoro, protocolli e procedure aziendali;

d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni.

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenze ingiustificate dal servizio eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone;
- stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro o nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- insubordinazione verso i superiori;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, colleghi o terzi;
- assunzione di comportamenti manchevoli;
- accettazione di importi a qualsivoglia titolo;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale;

Licenziamento disciplinare con preavviso

Si applica tale sanzione per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- assenza ingiustificata oltre il terzo giorno;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;
- danneggiamento volontario dei beni aziendali concessi in uso al dipendente;



- diverbi di particolare gravità, ingiurie e risse sul luogo di lavoro;
- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene appartenente all'azienda, ai colleghi e ai superiori gerarchici;
- esecuzione di attività professionali o lavorative per proprio conto o in favore di terzi se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocumento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione;
- contraffazione e dichiarazioni false sulla documentazione inerente all'assunzione in relazione al possesso di determinati titoli o competenze professionali;
- azioni in grave contrasto con regolamenti o protocolli adottati a livello aziendale;
- introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato grave danno ai beni aziendali, agli utenti e ai terzi in genere;
- compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale contenute del modello di gestione di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;

Licenziamento per giusta causa.

Si applica in tutti i casi nei quali, a fronte dei gravi addebiti disciplinari contestati, non è possibile la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

Le elencazioni che precedono sono esemplificative e non esaustive.

Il caso di licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento del TFR.

Nelle ipotesi di licenziamento per giusta, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato e sino a definizione del procedimento disciplinare.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente norma e tenuto conto del requisito dimensionale dell'azienda, si rinvia al d.lgs. n. 23/2015, alla legge n. 604/1966 e all'art. 18 della legge n. 300/1970 così come modificato dalla legge n. 92/2012 in ordine alla disciplina applicabile ai licenziamenti.

Art. 73 – Termini di preavviso.

I termini di preavviso sono i seguenti:

Livello settimo: 10 giorni di calendario;

Livello sesto: 15 giorni di calendario;

Livello quinto: 20 giorni di calendario;
Livello quarto: 25 giorni di calendario;
Livello terzo: 30 giorni di calendario;
Livello due: 40 giorni di calendario;
Livello uno e quadri: 60 giorni di calendario.

I medesimi termini di preavviso, salvo giusta causa, devono essere rispettati qualora il diritto di recesso sia esercitato dai lavoratori.

termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.

In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità ove dovuta.

Qualora il lavoratore receda dal contratto di lavoro senza preavviso, quest'ultimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né con il congedo matrimoniale.

Art. 74 – Trattamento di fine rapporto.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge n. 297/1982 e dell'art. 2110 c.c.

Le seguenti somme sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva per ferie non godute
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12 e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Nel caso di decesso del lavoratore, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

TITOLO XIV – Welfare aziendale.

Art. 75 – Erogazione del welfare aziendale – premio di produttività.

Le Parti sottoscrittrici si impegnano a incentivare, per ragioni di efficienza e produttività e, nel rispetto dell'art. 1, comma 182 della legge n. 208/2015, la regolamentazione del premio di risultato per fruire della tassazione agevolata al 5%.

Le Parti che applicano il già menzionato contratto collettivo nazionale di lavoro si impegnano sostenere e incrementare il senso di appartenenza dei lavoratori migliorando il clima aziendale, la soddisfazione e la fidelizzazione delle risorse strategiche.

Pertanto, in applicazione della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016), le Parti contraenti si impegnano altresì a stimolare l'adozione di soluzioni contrattuali al fine di sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni con l'abbattimento del cuneo fiscale/contributivo mediante l'introduzione e la definizione di un accordo di Welfare Aziendale nel rispetto dell'art. 51 TUIR (testo unico imposte sui redditi).

TITOLO XV – Norme di chiusura.

Art. 76 – Decorrenza e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 06/12/2024 salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite per avrà decorrenza dal 01/01/2025 al 31/12/2027.

Esso continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, con rinnovo tacito salva la disdetta di una delle Parti con preavviso di sei mesi.

Art. 77 – Procedura di rinnovo del CCNL.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e nel mese successivo e per un periodo pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



