

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI POSTALI IN APPALTO

14 luglio 2020

INDICE

ACCORDO DEL 14 LUGLIO 2020	7
CAPITOLO I	
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI	8
Art. 1 - Sfera di applicazione	8
Art. 2 - Sistema di relazioni industriali	8
Art. 3 - Assunzione	14
Art. 4 - Periodo di prova	15
Art. 5 - Classificazione del personale	15
Art. 6 - Cumulo di mansioni e passaggio di livello	19
Art. 7 - Cessazione di appalto	19
Art. 8 - Cessione, trasformazione, fallimento, cessazione dell'azienda	21
Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	21
Art. 10 - Contratti a termine	24
Art. 11 - Contratto di apprendistato professionalizzante	26
Art. 12 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato	26
Art. 13 - Percentuali di utilizzo	26
CAPITOLO II	
ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE	28
Art. 14 - Orario di lavoro	28
Art. 15 - Orario di lavoro discontinuo	30
Art. 16 - Orario di lavoro multiperiodale	31
Art. 17 - Lavoro straordinario, notturno, festivo	31
Art. 18 - Lavoro notturno	33
Art. 19 - Riposo settimanale (domenicale o periodico)	34
Art. 20 - Giorni festivi	34
Art. 21 - Ferie	36
Art. 22 - Permessi per motivi privati e per studio - Permessi legge n. 104/92	37
Art. 23 - Congedo matrimoniale	39
Art. 24 - Assenze	39
Art. 25 - Malattia, infortunio, cure termali	39
Art. 26 - Tutela della maternità	42
Art. 27 - Tutela delle persone tossicodipendenti	43
Art. 28 - Tutela delle persone handicappate	44

Art. 29 - Volontariato	45
Art. 30 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro	45
Art. 31 - Molestie sessuali	46
CAPITOLO III	
RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI	47
Art. 32 - Retribuzione base e retribuzione globale	47
Art. 33 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera	47
Art. 34 - Indennità integrativa	47
Art. 35 - Premio di anzianità per gli operai e scatti biennali per gli impiegati	48
Art. 36 - Corresponsione della retribuzione	49
Art. 37 - 13 [^] mensilità	50
Art. 38 - 14 [^] mensilità	50
Art. 39 - Rimborso spese	50
Art. 40 - Indennità varie	51
Art. 41 - Indennità di trasferta	52
Art. 42 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	54
Art. 43 - Restituzione documenti di lavoro	55
Art. 44 - T.F.R.	55
Art. 45 - Previdenza complementare	55
Art. 46 - Indennità' in caso di morte	56
CAPITOLO IV	
DIRITTI E DOVERI - DIRITTI SINDACALI	58
Art. 47 - Trasferimenti	58
Art. 48 - Alloggio al personale	59
Art. 49 - Indumenti di lavoro	59
Art. 50 - Pulizie macchine	60
Art. 51 - Responsabilità dell'autista	60
Art. 52 - Ritiro patente	61
Art. 53 - Norme disciplinari	62
Art. 54 - Contributo dei datori di lavoro per il conseguimento di titoli abilitativi superiori	65
Art. 55 - Costituzione rappresentanze sindacali unitarie e diritti sindacali	66
Art. 56 - Adempimenti in caso di scopero e codice di comportamento delle aziende	68
Art. 57 - Salute e sicurezza sul lavoro	71
Art. 58 - Ritenute per quote contributive ed associative	75

CAPITOLO V**NORME FINALI**

	76
Art. 59 - Norme generali e norme speciali sul rapporto di lavoro	76
Art. 60 - Condizioni di miglior favore	76
Art. 61 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto	76
Art. 62 - Decorrenza e durata	77

ALLEGATI

1. Tabelle retributive	80
2. Avviso Comune 14.07.2020	82
3. Art. 30 c.c.n.l. 30/4/1983	85
4. Art. 20 c.c.n.l. 30/5/1979	86
5. Dichiarazione delle parti 18 luglio 2001	87
6. Lettera da Ausitra a OO.SS. - Tutela tossicodipendenti	88
7. Legge n. 300/1970	89
8. Decreto legislativo n. 66/2003	106
9. Delibera Commissione di Garanzia 02/37 del 7 marzo 2002	122
10. Accordo in materia di apprendistato professionalizzante 15 gennaio 2013	126
11. Accordo in materia di riduzione intervalli contratti a termine 5 marzo 2013	132
12. Tabelle costo del lavoro Operai/impiegati 2020/2021	134

**ACCORDO DEL 14 LUGLIO 2020
PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO**

tra

FISE-ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Paolo Pantana e dai componenti il Consiglio Direttivo Cav. Andrea Petronella, Domenico Maria Petronella, Umberto Robustelli, Antonella Scelza, e dal Segretario Responsabile Donatello Miccoli

e

SLC-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Solari, dal Segretario Nazionale Nicola Di Ceglie, dal Coordinatore Nazionale Stefano Cardinali e da Agostino Auricchio, Graziano Benedetti, Loris Sermasi,
SLP-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Campus, dai Segretari Nazionali Vincenzo Cufari, Giuseppe Marinaccio, Nicola Oresta, Annalisa Stefanelli e dai Coordinatori Nazionali Raffaele Roscigno e Vito Romaniello,
UIL-POSTE, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Solfaroli Camillocci, dai Segretari Nazionali Pina Esposito, Paolo Giordani, Aurelio Imparato, e dal Coordinatore Nazionale Paolo Soccetti,

è stato sottoscritto il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi postali in appalto.

CAPITOLO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- Art. 1 -

SFERA DI APPLICAZIONE

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

Le Parti stipulanti individuano il presente CCNL, integralmente applicato, come il contratto di riferimento per tutti i lavoratori dipendenti del settore, anche in relazione a quanto previsto dagli articoli 30, quarto comma, 50, primo comma, e 23, sedicesimo comma, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

- Art. 2 -

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PROCEDURE RINNOVO DEL CCNL

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

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

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

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

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

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

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti,

in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data di rinnovo contrattuale.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

A) Livello nazionale

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

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare gli sviluppi prodotti dai processi di cambiamento strutturale e di politica imprenditoriale emergenti dalla modificazione di Poste Italiane S.p.A. e dal suo ulteriore processo evolutivo, con particolare attenzione agli effetti che tale politica produrrà sulle imprese, nonché dalle nuove politiche di mercato a livello nazionale e internazionale;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Poste Italiane S.p.A. e società erogatrici dei servizi in appalto;
- costituire un osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione;
- esaminare, alla luce della costituzione delle società miste promossa da Poste Italiane S.p.A. nonché delle modificazioni di carattere legislativo e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere;
- esaminare iniziative utili in materie di politiche inclusive.

Le parti concordano, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, di dare vita ad un Osservatorio Nazionale, costituito pariteticamente, da tre esponenti di parte

sindacale e tre di parte imprenditoriale, eventualmente affiancati da esperti delle materie trattate, così come sopra elencate.

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

B) Livello territoriale e aziendale

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

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

L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale e alle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale e le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;

- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente CCNL

C) Livello di gruppo

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

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

* * *

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

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

a) Livello aziendale/territoriale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione

della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.
Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

b) Livello nazionale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte nell'ambito della procedura di cui al precedente punto a) saranno esaminate in un incontro tra FISE-ASSOPOSTE e le Organizzazioni Nazionali stipulanti, presente la rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale. Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

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

* * *

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL e della legge, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o, laddove non costituite, le RSA ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU o, laddove non costituite, le RSA. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni imprenditoriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato. Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

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

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

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

Trova applicazione quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia.

Ai fini delle risorse economiche da destinare al secondo livello di contrattazione si rinvia a quanto previsto dall'art. 34 del presente CCNL.

- Art. 3 - ASSUNZIONE

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

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

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

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

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

- Art. 4 -

PERIODO DI PROVA

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

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

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

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

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1°, e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

- Art. 5 -

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti sette livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti

di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente alle seguenti qualifiche:

1° livello:

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

2° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva;

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

- operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi;
- autisti in possesso di patente E, adibiti alla conduzione di mezzi di portata pari o superiore a 20 tonnellate (trattori e semirimorchio, bilico, etc.) che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette.

3° livello:

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

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

4° livello S:

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

4° livello

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

nerica preparazione professionale, per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;

5° livello:

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

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

Normativa per i quadri

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

- a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;
- b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

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

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

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

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

- Art. 6 -

CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

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

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

- Art. 7 -

CESSAZIONE DI APPALTO/CLAUSOLA SOCIALE

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

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

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, assenze dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, (quali ad esempio malattia, maternità, infortunio) inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

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

L'impresa uscente è tenuta alla consegna all'impresa subentrante ed alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, qualora ne facciano richiesta, di ogni documento necessario ai fini dell'assunzione dei lavoratori aventi diritto ai sensi del presente articolo. Per il personale assunto dall'impresa subentrante a seguito di passaggio di appalto come disciplinato dal presente articolo, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 42 del presente CCNL, in caso di continuità di prestazione.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dall'art. 3 della legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

- Art. 8 -

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

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

In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di fine rapporto stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

- Art. 9 -

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

istituti contrattuali e legali.

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

Al superamento della soglia del 40% su base annua, inoltre, le imprese informeranno le RSA e Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL circa i motivi del ricorso al lavoro supplementare.

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

È altresì consentito, previo assenso delle parti, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

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

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

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

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti

è giustificata dalla necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel caso di clausola elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua, adeguatamente documentati, del coniuge e dei parenti di primo grado, o altre esigenze riconosciute dalle leggi n. 104/92 e n. 53/2000, ovvero per sopravvenute esigenze attinenti ad altra occupazione lavorativa, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore; è in ogni caso riconosciuta, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5 del d.lgs. n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge n. 300/1970, la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che, nei casi di riduzioni dei servizi decise dalla committenza, le imprese attiveranno un incontro con le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali ai sensi dell'articolo 2 del presente CCNL e, ferma rimanendo la necessità di dimostrare l'impossibilità di salvaguardare l'orario di lavoro del lavoratore, in considerazione delle caratteristiche del settore, tali riduzioni costituiscono motivo oggettivo di corrispondente ed automatica riduzione dell'orario di lavoro.

- Art. 10 -
CONTRATTI A TERMINE

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

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

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

Le proporzioni di cui al precedente comma si intendono in riferimento al singolo appalto. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato con causali escluse a norma di legge.

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

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

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

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

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

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

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

La disciplina legale degli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine, come da accordo nazionale del 05/03/2013, non trova applicazione nei seguenti casi di assunzione a termine:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Art. 11 -

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

- Art. 12 -

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

- Art. 13 -

**CONTRATTI DI APPRENDISTATO, DI SOMMINISTRAZIONE E A TERMINE
PERCENTUALI DI UTILIZZO**

I contratti di apprendistato, di somministrazione e a termine, fatte salve le esclusioni di legge, possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo

parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

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

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

CAPITOLO II

ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

- Art. 14 -

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo ai sensi dell'articolo 50 del presente CCNL, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore viaggiante non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

Le parti stipulanti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto

alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.

- Art. 15 -

ORARIO DI LAVORO DISCONTINUO

In deroga a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCNL, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel terzo livello, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 41 per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85, e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili. Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1957, R.D. 6/12/1923, n. 2657 e D.lgs. n. 66/2003, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- a) periodi di guida;
- b) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell'art. 50 del presente CCNL;
- c) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- d) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio, eccezion fatta per le prime due ore di attesa; in ogni caso il lavoratore non è responsabile del mezzo, in caso sia consentito l'allontanamento del mezzo.

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

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

- Art. 16 -**ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Art. 17 -**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO**

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

dalle disposizioni vigenti in materia.

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

Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale, fatto salvo quanto previsto dall' articolo 16 del presente CCNL. È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai punti a), b), c) dell'art. 20.

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

1) lavoro straordinario feriale	30%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

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

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

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

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

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

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

La prestazione straordinaria non può superare le 140 ore annue.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro oltre i limiti contrattuali purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non

oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

- Art. 18 -
LAVORO NOTTURNO

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

È considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'articolo 1, comma 2, lettera d), del D.lgs. n. 66/2003.

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

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part-time verticale e misto, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera e), del d.lgs. n. 66/2003.

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

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

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

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite

di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. n. 66/2003 che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dell'articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente CCNL

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

- Art. 19 -

RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

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

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

- Art. 20 -

GIORNI FESTIVI

A) Sono considerati festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 19;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;
- c) le seguenti dieci festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);

- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma la festa del Patrono, ai sensi del D.P.R. n. 792 del 1985, si celebra il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo).

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

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui ai punti b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale, al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile.

Ai lavoratori che nelle festività di cui alle lettere b) e c) prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente svolte, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Il trattamento di cui innanzi spetta per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del S. Patrono della località ove si svolge il lavoro.

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

Per quanto concerne le festività abolite ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792 del 1985 (4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus domini, SS. Pietro e Paolo), fermo rimanendo il carattere lavorativo delle giornate cor-

rispondenti alle ex Festività soppresse, si conviene che la festività del 4 novembre rimane acquisita all'attività lavorativa con il pagamento delle ore effettuate secondo i criteri di cui all'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

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

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

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

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

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

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

- Art. 21 - FERIE

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

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

Nel periodo 1/6-30/9 l'impresa assicurerà, comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità di servizio il godimento di 2 settimane continuative di ferie.

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

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi

presso l'azienda, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

- Art. 22 -

PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI E PER STUDIO

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

Tali permessi sono fissati in:

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

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

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

I permessi di cui al presente articolo non si computano nell'annuale periodo di ferie. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53. Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concessi permessi retribuiti per donazione sanguigna, donazione organi tra viventi, terapie salvavita come da leggi vigenti.

PERMESSI LEGGE N. 104/1992

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

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

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

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

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi. Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza. Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

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

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

- Art. 23 -
CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

- Art. 24 -
ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore. Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 53.

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

- Art. 25 -
MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

A) ACCERTAMENTI SANITARI

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

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300 del 1970 per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore è tenuto a trovarsi fin dal primo giorno di assenza nel domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra

- saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

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

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

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

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

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

Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.01.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:

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

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

B) CONSERVAZIONE DEL POSTO

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

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i dodici mesi di assenza nell'arco di tren-

tasei mesi consecutivi. A tale fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi trentasei mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato escludendo da tale computo i periodi di assenza per infortunio sul lavoro.

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

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

C) TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

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

Per i casi di t.b.c. e altre patologie di particolare gravità quali le malattie oncologiche, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, salvo dolo o colpa del lavoratore, verrà accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento.

Operai:

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

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

Impiegati:

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

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

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

previsti nei diversi casi contemplati.

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

D) CURE TERMALI

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

CONTRASTO ALLE ASSENZE BREVI E REITERATE

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

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

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

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

- Art. 26 -

TUTELA DELLA MATERNITÀ

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

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

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

- Art. 27 -

**TUTELA DEI LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI,
AFFETTI DA LUDOPATIA ED ETILISTI**

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

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

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

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

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

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

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

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni di legge nonché quelle emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

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

- Art. 28 -

TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPE

Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi e comunque nei limiti ed alle condizioni della legge predetta.

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui al decreto legislativo n. 151/2001 a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dal decreto legislativo n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui al quinto comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001 nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni

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

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

- Art. 29 - VOLONTARIATO

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'orario e turnazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

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

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

- Art. 30 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

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

Conseguentemente, le parti stipulanti il presente CCNL costituiscono una Commissione Nazionale Paritetica, di complessivi sei componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuov

vere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

- Art. 31 -

MOLESTIE SESSUALI E CONTRASTO ALLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

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

Le Parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall'accordo quadro interconfederale 25.01.2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza sul luogo di lavoro; le aziende, accertate le responsabilità del caso, si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Allegano la "Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 2604.2007 che ciascuna azienda associata si impegna a sottoscrivere.

CAPITOLO III

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 32 -

RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE

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

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza.

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

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

- Art. 33 -

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

- Art. 34 -

INDENNITÀ INTEGRATIVA

L'indennità integrativa di cui al presente articolo è erogata a soddisfacimento della richiesta di stipulazione di accordi integrativi aziendali, nella misura fissa di cui all'allegato 4 del presente CCNL, costituisce importo di riferimento ai fini della realizzazione di un premio di risultato collegato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, concordati tra le parti, e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. In considerazione delle caratteristiche del settore e la particolare dislocazione dei servizi gestiti dalle imprese sull'intero territorio nazionale, le Parti si impegnano ad indi-

viduare opportune soluzioni atte a consentire la piena attuazione di quanto previsto al comma precedente, ferma rimanendo la volontà definitiva delle parti stipulanti gli accordi di secondo livello.

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

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

- Art. 35 -

PREMIO DI ANZIANITÀ PER GLI OPERAI E SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI

A) OPERAI

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

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

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

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

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

B) IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 5,55 per cento calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza all'1/1/2012 e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1982 fino a raggiun-

gere il 60 per cento della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31 dicembre 1982.

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

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

Nel caso di passaggio di livello, il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60 per cento. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

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

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

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

- Art. 36 -

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione tabellare è quella di cui alla tabella 1) allegata al presente CCNL.

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

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento di oltre 10 giorni, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.

Sulle buste paga devono essere indicati:

- 1) generalità del lavoratore;
- 2) livello d'inquadramento;

- 3) elementi costitutivi della retribuzione;
- 4) elementi costitutivi delle ritenute previdenziali e fiscali.

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

- Art. 37 -

TREDICESIMA MENSILITÀ

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

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

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

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

- Art. 38 -

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

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

Detta mensilità è riferita al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

- Art. 39 -

RIMBORSO SPESE

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

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

- Art. 40 -
INDENNITÀ VARIE

A) Indennità di presenza

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

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

B) Indennità di produttività

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

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

C) Indennità di mensa

Ferme restando le decorrenze stabilite dai precedenti accordi di rinnovo del presente CCNL, dall'01/12/2016 è corrisposta una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, nella misura di € 4,00 giornalieri.

Con decorrenza dall'1/6/2021 l'indennità di mensa è aumentata di € 1,00 giornalieri. L'indennità di mensa non è computabile in nessun istituto contrattuale e di legge ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale ed è erogabile anche sotto forma di "ticket ristoranti".

D) Indennità per maneggio denaro

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

Detta indennità è computata:

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

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

E) Indennità di lontananza da centri abitati

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

F) Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi aziendaliamente.

G) Indennità di uso bicicletta

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

- Art. 41 -

INDENNITA' DI TRASFERTA

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

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

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

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

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle ri-

spettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un' ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

INTERPRETAZIONE AUTENTICA ARTICOLO 44 - INDENNITA' DI TRASFERTA (Accordo di rinnovo 22 dicembre 2015)

Le Parti concordano che l'articolo 44 del CCNL 15/06/2012 stabilisce che l'indennità di trasferta compete nel caso di prestazione lavorativa effettiva superiore alle sei ore, anche frazionata in più periodi, decorrente dall'avvenuto superamento del territorio del Comune di partenza e fino al rientro nel medesimo territorio.

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

In caso di richiesta di reperibilità da parte aziendale, le Parti confermano il diritto del lavoratore al riconoscimento come lavoro effettivo del 10% del tempo trascorso in regime di reperibilità; la mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità.

- Art. 42 -

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

OPERAI:

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

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

IMPIEGATI:

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

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

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

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

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

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

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

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

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà com-

putato nell'anzianità agli effetti della indennità di fine rapporto.

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

- Art. 43 -

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

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

- Art. 44 -

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

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

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda il computo dell'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 si richiama quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 30/5/1979 (Allegato 3 al presente CCNL).

- Art. 45 -

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le Parti il 14/6/2007 e

1/4/2008, si individuano come fondi di destinazione il FondoPoste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.

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

L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare ed indennità di contingenza alla data del 31/12/2006, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.

Con decorrenza 1° dicembre 2013, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1,5% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo Poste o al Fondo Previambiente.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo Poste o dal Fondo Previambiente non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

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

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

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

- Art. 46 -

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

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

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

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

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

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

CAPITOLO IV DIRITTI E DOVERI - DIRITTI SINDACALI

- Art. 47 - TRASFERIMENTI

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

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

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

I lavoratori hanno inoltre diritto ai seguenti trattamenti.

OPERAI

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

IMPIEGATI

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

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

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari

prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

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

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato al trattamento di fine rapporto all'indennità di preavviso ed alle altre indennità previste per la liquidazione, salvo per i lavoratori di primo e secondo livello che all'atto della assunzione abbiano espressamente pattuito il diritto della azienda di disporre il trasferimento o che tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per lavoratori attualmente in servizio nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

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

- Art. 48 -

ALLOGGIO AL PERSONALE

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

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri.

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

- Art. 49 -

INDUMENTI DI LAVORO

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

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati. Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le imprese, per causa di forza maggiore non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario nella misura di € 12,91 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro. La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività,

tredicesima e quattordicesima mensilità; essa non viene corrisposta per malattia e infortunio e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

- Art. 50 -

PULIZIA MACCHINE

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

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

- Art. 51 -

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA

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

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

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

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

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

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

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

L'autista che oltre alla conduzione dell'automezzo provvede alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette, è esonerato dalla responsabilità prevista dal secondo comma del presente articolo ove l'automezzo sia stato debitamente chiuso secondo l'ordinaria diligenza richiesta. L'azienda fornirà ai lavoratori con mansioni di autista indicazioni comportamentali concernenti gli adempimenti relativi a quanto previsto dal presente articolo.

- Art. 52 -

RITIRO ABILITAZIONI LEGALI PER LA GUIDA DEI VEICOLI

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

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

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di cui al primo comma del presente articolo, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 44.

Ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 120/2010, la revoca della patente di guida ad uno dei conducenti di cui all'articolo 186-bis ("Guida sotto l'influenza dell'alcool per conducenti di età inferiore a 21 anni, per i neo-patentati e per chi esercita professionalmente l'attività di trasporto di persone o cose"), comma 1, lettere b), c) e d), che consegue all'accertamento di uno dei reati di cui agli articoli 186, comma 2, lettere

b) e c), e art. 187 ("Guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti") del decreto legislativo n. 285/1992, costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile nonché dell'articolo 53, lettera f) del presente CCNL.

- Art. 53 -
NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

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

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

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

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

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

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

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

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

La multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, può essere inflitta al dipendente che:

- a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che viene trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
- e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
- f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
- g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

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

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

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

- a) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- b) trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d) provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e) per negligenza accertata, subisca il furto di beni e/o strumenti affidatigli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;
- f) rediga un rapporto incompleto, per sua colpa, al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio.

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

- g) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- h) sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del ser-

vizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;

- i) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
- J) utilizzi il mezzo aziendale, senza autorizzazione dell'azienda, per finalità private;
- k) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio ma sia accertata una situazione di pericolo potenziale.

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

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- a-bis) Si assenti per tre giorni consecutivi senza fornire notizie o giustificazioni, fatti salvi casi di oggettivo impedimento;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- e) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- f) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- l) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- l) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- m) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- n) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

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

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

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

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

- Art. 54 -

CONTRIBUTO DEI DATORI DI LAVORO AL CONSEGUIMENTO DI TITOLI ABILITATIVI SUPERIORI

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

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

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

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

- Art. 55 -

COSTITUZIONE RSU E DIRITTI SINDACALI

a) Premessa

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

Le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23/7/1993.

Le RSU subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e del presente contratto. Le RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di secondo livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa nonché dal Protocollo del 23/7/1993.

b) Permessi sindacali

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

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

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

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

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

Oltre ai permessi retribuiti previsti dalla legge n. 300/1970, ai componenti la RSU - che ne facciano richiesta - spettano altresì quelli aggiuntivi già attribuiti ai dirigenti

delle rappresentanze sindacali aziendali; e cioè complessivi permessi in misura non inferiore a 12 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali congressi e convegni di natura sindacale, dei quali 4 verranno retribuiti.

c) Affissione comunicati

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

d) Assemblee del personale e referendum

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

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

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

e) Locali per riunioni sindacali

L'azienda mette a disposizione delle RSU, dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni. Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle RSU

f) Contributi sindacali

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

La delega conterrà:

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

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori.

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

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

Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'Organizzazione Sindacale stipulante interessata.

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

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

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascun sindacato stipulante il presente contratto, entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta. All'atto del versamento sul conto corrente verrà fornito alla singola organizzazione sindacale l'elenco dei dipendenti per i quali è stata versata la trattenuta e l'importo relativo al semestre della quota versata dal singolo lavoratore.

* * *

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

- Art. 56 -

ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO E CODICE DI COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE

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

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

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

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

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

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

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

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

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

A) Livello aziendale

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

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

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente. Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

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

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

C) Livello nazionale

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

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

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

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

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

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa

della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui al comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive" cessa di trovare applicazione.

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 e successive modifiche in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate. Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del CCNL, nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90 e successive modifiche, è la seguente:

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

per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente comma 2 del presente articolo, parte "procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive".

- Art. 57 -

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti

di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22.6.1995.

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

Le parti si impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diviene parte integrante del presente CCNL - che stabilisca le modalità di elezione dei R.L.S. e i criteri di formazione degli stessi, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22.6.1995.

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

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

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

Inoltre, le visite mediche a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 6, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c) del D.lgs. n. 81/2008 secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A del medesimo decreto legislativo e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53 del D.lgs. n. 81/2008.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 6, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

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

Nei casi di cui al comma precedente, il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

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

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

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

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

- f) i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del D.lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, coi particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve avvenire in occasione:

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

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

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2008, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

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

L'evoluzione dei sistemi tecnologici e produttivi e il mutamento delle condizioni di lavoro impongono di consolidare la scelta della prevenzione costruendo un quadro di nuovi rapporti, in armonia con il D.lgs 81 e le altre leggi in materia, tra le aziende e le rappresentanze dei lavoratori.

- Art. 58 -

RITENUTE PER QUOTE ASSOCIATIVE ED ASSICURATIVE

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

CAPITOLO V

NORME FINALI

- Art. 59 -

NORME GENERALI E NORME SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

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

I lavoratori dovranno osservare altresì le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, purché non modificchino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto. Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

- Art. 60 -

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

- Art. 61 -

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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

- Art. 62 -
DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dall'1/1/2017, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, e scade il 31/12/2021.

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

PARTE ECONOMICA

I nuovi minimi tabellari sono quelli di cui alla tabella 1 allegata al presente CCNL.

* * *

Ai lavoratori in forza al 14 luglio 2020 è erogato un importo "una tantum" per il terzo livello pari a € 200 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 gennaio 2017 - 31 luglio 2020.

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

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà corrisposto, con le seguenti modalità:

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

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

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

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

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

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

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

A partire dal mese di giugno 2021 l'indennità di mensa di cui all'articolo 43, lettera c) del CCNL, è elevata a € 5,00 giornalieri.

Allegati

Allegato 1)

MINIMI TABELLARI**Settembre 2020**

Liv.	Par.	Retribuzione tabellare	Indennità di contingenza	Retribuzione base
1°	166	€ 1177,90	€ 526,60	€ 1.704,50
2°	139	€ 986,22	€ 520,97	€ 1.507,19
3° s.	127	€ 901,10	€ 517,46	€ 1.418,56
3°	122	€ 865,63	€ 517,46	€ 1.383,09
4° s.	116	€ 823,05	€ 515,05	€ 1.338,10
4°	110	€ 780,53	€ 515,05	€ 1.313,62
5°	100	€ 709,56	€ 512,85	€ 1.222,41

Giugno 2021

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

Dicembre 2021

Liv.	Par.	Retribuzione tabellare	Indennità di contingenza	Retribuzione base
1°	166	€ 1.225,53	€ 526,60	€ 1.752,13
2°	139	€ 1.026,09	€ 520,97	€ 1.547,06
3° s.	127	€ 937,53	€ 517,46	€ 1.454,99
3°	122	€ 900,63	€ 517,46	€ 1.418,09
4° s.	116	€ 856,33	€ 515,05	€ 1.371,38
4°	110	€ 812,09	€ 515,05	€ 1.327,14
5°	100	€ 738,25	€ 512,85	€ 1.251,10

**TABELLA INDENNITÀ INTEGRATIVA
- ARTICOLO 34**

Liv.	DICEMBRE 2013
1	€ 75,62
2	€ 63,33
3s	€ 57,82
3	€ 55,56
4s	€ 52,89
4	€ 50,22
5	€ 45,53

**TABELLA SCATTI DI ANZIANITÀ
IMPIEGATI - ARTICOLO 35**

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

TABELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE - ARTICOLO 45

Liv.	Retribuzione base alla data del 31/12/2006	1%	1,5% (da dicembre 2013)
1	€ 1.424,20	€ 14,24	€ 21,36
2	€ 1.272,49	€ 12,72	€ 19,09
3	€ 1.177,09	€ 11,77	€ 17,66
4s	€ 1.142,26	€ 11,42	€ 17,13
4	€ 1.109,85	€ 11,10	€ 16,65
5	€ 1.053,55	€ 10,54	€ 15,80

Allegato 2)

AVVISO COMUNE 14 LUGLIO 2020

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL Servizi Postali in Appalto 22.12.2015, FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE ritengono necessario premettere all'avvio della discussione nel merito della parte normativa ed economica del contratto, la condivisione del presente Avviso Comune, nell'obiettivo di procedere nel percorso di virtuoso sviluppo del settore, anche con il coinvolgimento del committente nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 2, lettera b) del CCNL. Le Parti condividono che l'accurata qualificazione richiesta ai fini dell'iscrizione all'Albo fornitori specifico costituisca un elemento di indubbio valore poiché consente al committente di poter contare su operatori qualitativamente selezionati, ben noti, aventi i requisiti di accesso richiesti, il tutto nel rispetto e piena applicazione del Codice degli Contratti Pubblici - decreto legislativo n. 50/2016 per quanto applicabile al settore. Le Parti ritengono altresì che una vera qualificazione delle imprese non possa prescindere da verifiche accorte, anche in fase di partecipazione alle gare e presentazione di offerte affidabili, nonché naturalmente nella fase di gestione dei servizi.

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

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

Costituiscono elementi di garanzia di qualità delle imprese:

- la corretta, integrale e regolare applicazione del CCNL di categoria;
- il corretto e regolare versamento dei contributi previdenziali;
- la puntualità nei pagamenti delle retribuzioni nel comparto;
- la corretta e regolare applicazione delle norme di legge in materia di lavoro, ivi compresa la consegna della busta paga e il pagamento nelle forme previste dalla legge;
- l'impegno alla reciproca collaborazione nelle fasi di passaggio di appalto, nell'obiettivo di consentire la massima fluidità possibile negli avvicendamenti, nel rispetto della norma contrattuale;

- l'impegno a garantire adeguata formazione agli addetti in materia di sicurezza sul lavoro;
- l'impegno a garantire ed incentivare formazione aggiuntiva nell'obiettivo di professionalizzare maggiormente gli addetti, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL in materia di "Classificazione del personale", sia per ampliare la possibile offerta di servizi e potenziali attività nei confronti di Poste Italiane, sia per facilitare l'eventuale ricollocazione degli addetti nel mercato del lavoro.

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

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

* * *

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

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

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

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

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

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

ritardi diffusi nell'assolvimento degli obblighi inderogabili.

* * *

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

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

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

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

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

* * *

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

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

FISE-ASSOPOSTE

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL-POSTE

Allegato 3)

ART. 30 - CCNL 30 APRILE 1983 - NORME TRANSITORIE

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

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

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

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

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

Allegato 4)

ART. 20 - CCNL 30 MAGGIO 1979
INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'indennità di anzianità è liquidata in base all'art. 2121 del codice civile.

Al lavoratore, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà corrisposta una indennità pari a 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per ogni anno di anzianità prestato alle dipendenze dell'azienda.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo non verrà corrisposta, per il personale con qualifica operaia, per l'anzianità maturata al 30 aprile 1973. Per tale precedente anzianità l'indennità sarà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità maturata al 30 aprile 1971, 12 giorni per ogni anno di anzianità;
- per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1971 al 30 aprile 1973, 16 giorni per ogni anno di anzianità.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità di anzianità dovrà essere fatta comprendendo pure il rateo della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 21 del presente contratto.

Allegato 5)

DICHIARAZIONE DELLE PARTI 18.07.2001

Le Parti convengono che gli aumenti retributivi come determinati nel rinnovo del CCNL stipulato in data 18 luglio 2001 comportano il congelamento in misura fissa degli importi di cui agli artt. 34 e 35, parte A), del CCNL 2 febbraio 1996, calcolati sulla retribuzione tabellare alla data del 31/12/1994.

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

	Art. 34 Indennità integrativa	Art. 35 Premio di anzianità per gli operai
1° livello	€ 62,01	—
2° livello	€ 51,94	€ 56,66
3° livello	€ 45,56	€ 49,70
4° livello	€ 41,20	€ 44,94
5° livello	€ 37,33	€ 40,72

Con decorrenza dal CCNL 14.07.2020 è previsto il livello 3super, il cui premio di anzianità per operai è pari a € 51,71.

Allegato 6)

2 febbraio 1996

Lettera da Ausitra

a

OO.SS.LL stipulanti

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

Allegato 7)

LEGGE 20 MAGGIO 1970
(aggiornata alla legge n. 92 del 28 giugno 2012)

**NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE
E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO
E NORME SUL COLLOCAMENTO.**

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1. (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. (Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. (Divieto dell'uso di impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme re-

stando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

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

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

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

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

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dal-

l'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Art. 8. (Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. (Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. (Lavoratori studenti)

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. (Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12. (Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e

della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. (Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente (*d. lgs. n. 81/2015, articolo 3*): "Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

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

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14. (Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. (Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16. (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. (Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile

2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore

di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.
6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa

dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.
8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.
9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il com-

puto delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo (1).
11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

(1) I primi 10 commi hanno così sostituito i commi dal primo al sesto del vecchio art. 18 Stat. Lav. per effetto dell'art. 1, comma 42, Legge 28 giugno 2012, n. 92

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.
- b) di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. (Diritto di assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. (Referendum)

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

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna

può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. (Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24. (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. (Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi,

che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27. (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28. (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29. (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32. (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

OMISSIS

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35. (Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36. (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della

sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39. (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. (Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Allegato 8)

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N.66
(come modificato dal decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213)

ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 93/104/CE E 2000/34/CE CONCERNENTI
TALUNI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
 - a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
 - b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
 - c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;
 - d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
 - e) "lavoratore notturno": - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
 - f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre

in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

- g) lavoratore a turni': qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- h) lavoratore mobile': qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- i) lavoro offshore': l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
- j) riposo adeguato': il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della 90 stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- k) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.
2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano

applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.
4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

TITOLO II

PRINCIPI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 3

Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art.4

Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro

deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. *ABROGATO: In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per 91 territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.*

Art. 5

Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6

Criteria di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

TITOLO III

PAUSE, RIPOSI E FERIE

Art. 7

Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8

Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul 92 posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9

Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:
 - a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
 - c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
 - d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.
3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

- b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
 - c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;
 - d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
 - e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
 - f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
 - g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.
4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.
5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i 93 pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10

Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

TITOLO IV

LAVORO NOTTURNO

Art. 11

Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12

Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. *ABROGATO: Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.*

Art. 13

Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto

decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincide con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14

Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15

Trasferimento al lavoro diurno

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inedoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al 95 comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE

Art. 16

Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3
 - a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;
 - b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;
 - c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;
 - d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;
 - e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
 - f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
 - g) gli operai agricoli a tempo determinato;
 - h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
 - i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché

- alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
 - k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;
 - l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati: - personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione; - personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua; - personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani; - personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
 - m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
 - n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.
2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto 96 decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17

Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente

alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:
- a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
 - b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
 - c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 - 1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
 - 2) del personale portuale o aeroportuale;
 - 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
 - 4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
 - 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 - 6) di attività di ricerca e sviluppo;
 - 7) dell'agricoltura;
 - 8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.
 - d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
 - 1) nell'agricoltura;
 - 2) nel turismo;
 - 3) nei servizi postali.
 - e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

- 1) per le attività discontinue;
 - 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
 - 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.
- f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
 - b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
 - b) di manodopera familiare;
 - c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
 - d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrottraviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18

Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

OMISSIS

Art. 18-bis

Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.
3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.
6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro

a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

- 7 La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art. 19

Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.
3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

Allegato 9)

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'art. 2, comma 2, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, nel servizio postale - Delibera 02/37 del 7 marzo 2002 (GU n. 88 del 15-4-2002)

1) Ambito di applicazione.

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

2) Preavviso e requisiti della proclamazione.

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

3) Durata.

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

4) Intervallo tra azioni di sciopero.

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

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

5) Franchigie ed esclusioni.

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

b) giorno di scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi modello unico (ordinariamente 31 luglio);

- c) giorni di scadenza del termine per il pagamento dell'I.C.I. (ordinariamente 30 giugno e 20 dicembre);
- d) giorno della scadenza del termine per il pagamento degli abbonamenti RAI-TV (ordinariamente 31 gennaio).

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

6) Sospensione o revoca.

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

Della sospensione o revoca di ciascuna astensione deve essere data comunicazione nelle stesse forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, per le informazioni all'utenza delle proclamazioni di scioperi. In caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati od in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi.

7) Prestazioni indispensabili.

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

- a) accettazione delle raccomandate e delle assicurate. Il servizio da rendere all'utenza è limitato alla sola fase dell'accettazione e non anche a quella dell'inoltro degli oggetti. Gli utenti devono essere informati della suddetta limitazione anche al momento della richiesta del servizio;
- b) pagamento dei ratei di pensione in calendario. Qualora l'azione di sciopero coincida con la scadenza dei ratei di pensione, il pagamento di questi è anticipato al giorno precedente, a meno che il giorno di pagamento coincida con il primo giorno del mese, nel qual caso il pagamento viene posticipato al giorno successivo;
- c) accettazione e trasmissione dei telegrammi e telefax. Il servizio da rendere all'utenza riguarda sia la fase dell'accettazione, anche a mezzo telefonico o telematico, sia quello dell'inoltro. Gli uffici prescelti per l'accettazione dei telegrammi

devono informare l'utenza, anche al momento della richiesta del servizio, che il recapito degli oggetti potrebbe subire ritardi, fino a ventiquattro ore, a causa dello sciopero. Gli uffici come sopra individuati, qualora dispongano di servizio facsimile pubblico - bureau fax, dovranno assicurare anche l'agibilità di tale servizio;

- d) servizio di accettazione, smistamento e recapito delle cartoline precetto all'insorgere dell'emergenza segnalata dal Ministero della difesa. In tale evenienza, tutti gli uffici postali con servizio di recapito devono assicurare la distribuzione delle cartoline, sia pure con una limitata applicazione di personale, commisurata alle particolari esigenze;
- e) servizi di sorveglianza e di telesorveglianza per la sicurezza delle persone, per la salvaguardia e la funzionalità degli impianti, per la custodia dei fondi e dei valori, per la efficienza dei mezzi e delle attrezzature. Tali servizi devono essere assicurati anche in caso di scioperi brevi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Negli uffici diversi da quelli individuati ai fini dell'erogazione delle prestazioni indi-

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

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

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

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

11) Informazione all'utenza.

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

DISPONE

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

DISPONE INOLTRE

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

Allegato 10)

**ACCORDO IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
15 GENNAIO 2013**

Finalità/Forma/Durata

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 5 al livello Q (Quadri) della classificazione del personale di cui all'art. 5 del vigente CCNL.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (PFI), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui al presente articolo commi 24 e 25 quale figura di riferimento per l'apprendista;
 - c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - e) l'eventuale periodo di prova;

- f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.
5. Il periodo di apprendistato professionalizzante e quello di apprendistato per la qualifica e il diploma professionali, svolti presso altro datore di lavoro per le stesse mansioni o funzioni nei dodici mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro, è riconosciuto per intero al lavoratore, ai fini del complessivo periodo di formazione, anche nel caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, previa presentazione di idonea documentazione.
6. La durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli professionali dal quarto al primo, ed in 24 mesi per il 5° livello di cui all'art. 5 del presente CCNL

Trattamento Economico/Normativo

7. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.
Gli apprendisti con destinazione finale al quarto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al quinto livello per tutto il periodo di apprendistato.
Gli apprendisti con destinazione finale al quinto livello coerentemente con le mansioni assegnate, saranno inquadrati al quinto livello per tutto il periodo di apprendistato.
La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.
8. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento.
9. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 35 del presente CCNL.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

10. Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, art. 1, comma 773.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

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

Formazione

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

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

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

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

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

- a) tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):
- salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;

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

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

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

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

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

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

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

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

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

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

Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'atte-

stazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente CCNL.

Ore di formazione

23. Durante il periodo del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione, che fanno parte dell'orario normale di lavoro, sono complessivamente pari a 120, di cui 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante (cfr. tabella allegata come previsto al comma 12 del presente articolo).

Tutore/Referente Aziendale

24. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione. Il tutore/referente costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento; la sua funzione viene svolta nei confronti di non più di 5 apprendisti.

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

Piano formativo individuale (PFI)

26. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore. Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

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

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

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

Capacità formativa dell'impresa

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

Tale capacità deve essere attestata:

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

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

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

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

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

Allegato 11)

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE
DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

**(ai sensi dell'art. 1, co. 9, lettera h, della legge n. 92/2012 come modificata
dall'art. 46bis, co. 1, lettera a) della legge n. 134/2012)**

Addì 5 marzo 2013,
FISE-ASSOPOSTE e SLC- CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE, UILTRASPORTI - UIL

PREMESSO CHE

- la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha sensibilmente allungato gli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro ed il medesimo lavoratore;
- la legge n. 134/2012 all'articolo 46bis, comma 1, lettera a), ha modificato la legge n. 92/2012 sul punto, introducendo la possibilità di ridurre gli intervalli di tempo tra un contratto ed il successivo, oltre che per le attività stagionali, in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

CONVENGONO CHE

- in attuazione delle normative sopra citate, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine stipulati in coerenza con il d. lgs. n. 368/2001 e con l'articolo 10 del c.c.n.l. di categoria tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro, sono fissati in 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi ed in 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, oltre che nei casi di cui all'articolo 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, nei seguenti casi di assunzione a termine:
 - 1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
 - 2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
 - 3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
 - 4) affidamenti di servizi temporanei;
 - 5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione aziendale.

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

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

Allegato 12)

**DETERMINAZIONE COSTO GIORNALIERO
E TABELLE 2020/2021 OPERAI/IMPIEGATI**

Omissis

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
OPERAI - SETTEMBRE 2020

	2° liv	3° S liv (**)	3° liv	4° S liv (**)	4° liv	5° liv
giornate lavorate/mese:254/12=21,25						
paga tabellare	€ 11.834,64	€ 10.813,20	€ 10.387,56	€ 9.876,60	€ 9.366,36	€ 8.514,72
ind. contingenza	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R.: ex prot. 31/7/1992	€ 123,96	€	123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
una tantum ***						
Totale A	€ 18.210,24	€ 17.146,68	€ 16.721,04	€ 16.181,16	€ 15.670,92	€ 14.792,88
indennità integrativa	€ 759,96	€ 693,84	€ 666,72	€ 634,80	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità'	€ 679,92	€ 620,52	€ 596,40	€ 566,88	€ 539,28	€ 488,64
inden. di produttività'	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 19.795,20	€ 18.606,12	€ 18.129,24	€ 17.527,92	€ 16.957,92	€ 15.972,96
inden. presenza	2,45 x gg. 254 =	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
indennità' vestitario	0,61 x gg. 254 =	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94
festività retribuite (n.4)	€ 253,78	€ 238,54	€ 232,43	€ 224,72	€ 217,41	€ 204,78
indennità' mensa	4,00 x gg.254 =	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00
Totale C	€ 21.842,22	€ 20.637,90	€ 20.154,91	€ 19.545,88	€ 18.968,57	€ 17.970,98
tridicesima mensilità	€ 1.649,60	€ 1.550,51	€ 1.510,77	€ 1.460,66	€ 1.413,16	€ 1.331,08
quattordicesima mensilità	€ 1.639,27	€ 1.540,18	€ 1.500,44	€ 1.450,33	€ 1.402,83	€ 1.320,75
Totale D	€ 25.131,09	€ 23.728,59	€ 23.166,12	€ 22.456,87	€ 21.784,56	€ 20.622,81
T.F.R.	€ 1.774,83	€ 1.670,94	€ 1.629,27	€ 1.576,74	€ 1.526,93	€ 1.440,88
INPS	€ 7.740,38	€ 7.308,41	€ 7.135,16	€ 6.916,72	€ 6.709,64	€ 6.351,83
INAIL	€ 2.035,12	€ 1.921,54	€ 1.875,99	€ 1.818,56	€ 1.764,11	€ 1.670,04
Previdenza complementare	€ 293,99	€ 271,96	€ 271,96	€ 263,80	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00
Corsi di riqualificazione Accordo 14.7-2020	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 37.525,41	€ 35.451,44	€ 34.628,50	€ 33.582,69	€ 32.591,65	€ 30.878,88
Costo giornali, per unità' =	€ 147,74	€ 139,57	€ 136,33	€ 132,22	€ 128,31	€ 121,57
S.E.&O.						

(**) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora previsto in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE:-il costo orario prescinde dalle indennità contrattuali se ed in quanto spettanti,dalle spese generali,dagli investimenti, dall'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-fest. supp. - 9 c.o.l. - 10 tra 626,malattia,infortuno,maternità,diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili

(*) si applica ai lavoratori neccassuti nel settore a partire dal 16 giugno 2012 (**) si applica ai lavoratori neccassuti nel settore a partire dal 14 luglio 2020

(***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
IMPIEGATI - SETTEMBRE 2020

	Quadro	1° liv	2° liv	3° liv	4° liv	5° liv
<i>giornate lavorate/mese:254/12=21,16</i>						
paga tabellare	€ 14.134,80	€ 14.134,80	€ 11.834,64	€ 10.387,56	€ 9.366,36	€ 8.514,72
ind. contingenza	€ 6.319,20	€ 6.319,20	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R.- ex prof. 31/7/1992	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
ind. di funzione	€ 619,80					
una tantum (***)						
Totale A	€ 21.197,76	€ 20.577,96	€ 18.210,24	€ 16.721,04	€ 15.670,92	€ 14.792,88
indennità integrativa	€ 907,44	€ 907,44	€ 759,96	€ 666,72	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità (3 scatti)	€ 2.584,39	€ 2.584,39	€ 2.254,48	€ 2.046,95	€ 1.900,52	€ 1.778,36
indenn. di produttività'	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 24.834,67	€ 24.214,87	€ 21.369,76	€ 19.579,79	€ 18.319,16	€ 17.262,68
inden. presenza	2,45 x 99,254 =	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
festività retribuite (n.4)	€ 318,39	€ 310,45	€ 273,97	€ 251,02	€ 234,86	€ 221,32
indennità mensa	4,00 x 99,254 =	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00
Totale C	€ 26.791,37	€ 26.163,62	€ 23.282,03	€ 21.469,11	€ 20.192,32	€ 19.122,30
tridicesima mensilità	€ 2.069,56	€ 2.017,91	€ 1.780,81	€ 1.631,65	€ 1.526,60	€ 1.438,56
quattordicesima mensilità	€ 2.059,23	€ 2.007,58	€ 1.770,48	€ 1.621,32	€ 1.516,27	€ 1.428,23
Totale D	€ 30.920,15	€ 30.189,10	€ 26.833,33	€ 24.722,08	€ 23.235,18	€ 21.989,08
T.F.R.	€ 2.215,12	€ 2.160,97	€ 1.912,39	€ 1.756,01	€ 1.645,87	€ 1.553,56
INPS	€ 8.836,98	€ 8.628,05	€ 7.668,96	€ 7.065,57	€ 6.640,62	€ 6.284,48
INAIL	€ 124,92	€ 121,96	€ 108,41	€ 99,88	€ 93,87	€ 88,84
Previdenza complementare	€ 328,94	€ 328,94	€ 293,99	€ 271,96	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 42.776,11	€ 41.779,03	€ 37.167,07	€ 34.265,50	€ 32.221,96	€ 30.509,29
Costo giornal. per unità' =	€ 168,41	€ 164,48	€ 146,33	€ 134,90	€ 126,86	€ 120,12
S.E.&O.						

(*) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora prevista in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE: il costo orario prescinde dalle indennità contrattualise ed in quanto spettanti,dalle spese generali,dagli investimenti, dall'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-fest. supp. - 9 r.o.l. - 10 Itra 626,malattia,infortuno,maternità,diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili
 (***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
OPERAI - GIUGNO 2021

	2° liv	3° S liv (**)	3° liv	4° S liv (**)	4° liv	5° liv
<i>giornate lavorate/mese:254/12=21,25</i>						
paga tabellare	€ 11.971,32	€ 10.938,12	€ 10.507,56	€ 9.990,72	€ 9.474,60	€ 8.613,12
ind. contingenza	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R. - ex prof. 31/7/1992	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
una tantum ***						
Totale A	€ 18.346,92	€ 17.271,60	€ 16.841,04	€ 16.295,28	€ 15.779,16	€ 14.891,28
indennità integrativa	€ 759,96	€ 693,84	€ 666,72	€ 634,80	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità'	€ 679,92	€ 620,52	€ 596,40	€ 566,88	€ 539,28	€ 488,64
indenn. di produttività'	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 19.931,88	€ 18.731,04	€ 18.249,24	€ 17.642,04	€ 17.066,16	€ 16.071,36
indenn. presenza	2,45 x gg. 254 =	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
indennità' vesitario	0,61 x gg. 254 =	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94
festività retribuite (n.4)	€ 255,54	€ 240,14	€ 233,96	€ 226,18	€ 218,80	€ 206,04
indennità' mensa	5,00 x gg.254 =	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00
Totale C	€ 22.234,66	€ 21.018,42	€ 20.530,44	€ 19.915,46	€ 19.332,20	€ 18.324,64
tridicesima mensilità	€ 1.660,99	€ 1.560,92	€ 1.520,77	€ 1.470,17	€ 1.422,18	€ 1.339,28
quattordicesima mensilità	€ 1.650,66	€ 1.550,59	€ 1.510,44	€ 1.459,84	€ 1.411,85	€ 1.328,95
Totale D	€ 25.546,31	€ 24.129,93	€ 23.561,65	€ 22.845,47	€ 22.166,23	€ 20.992,87
T.F.R.	€ 1.786,77	€ 1.681,85	€ 1.639,76	€ 1.586,71	€ 1.536,39	€ 1.449,48
INPS	€ 7.868,26	€ 7.432,02	€ 7.256,99	€ 7.036,40	€ 6.827,20	€ 6.465,80
INAIL	€ 2.068,74	€ 1.954,04	€ 1.908,02	€ 1.850,03	€ 1.795,02	€ 1.700,00
Previdenza complementare	€ 293,99	€ 271,96	€ 271,96	€ 263,80	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00
Corsi di riqualificazione Accordo 14.7-2020	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 38.114,07	€ 36.019,80	€ 35.188,38	€ 34.132,41	€ 33.131,25	€ 31.401,47
Costo giornali. per unità' =	€ 150,06	€ 141,81	€ 138,54	€ 134,38	€ 130,44	€ 123,63
S.E.&O.	=====	=====	=====	=====	=====	=====

(**) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora prevista in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE: il costo orario prescinde dalle indennità contrattualise ed in quanto spettanti), dalle spese generali, dagli investimenti, dall'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-fest. supp. - 9 r.o.l. - 10 tra 626 malattia, infortunio, maternità, diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili

(*) si applica ai lavoratori neoassunti nel settore a partire dal 16 giugno 2012 (**) si applica ai lavoratori neoassunti nel settore a partire dal 14 luglio 2020

(***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
IMPIEGATI - GIUGNO 2021

	Quadro	1° liv	2° liv	3° liv	4° liv	5° liv
<i>giornate lavorate/mese:254/12=21,16</i>						
paga tabellare	€ 14.298,12	€ 14.298,12	€ 111.971,32	€ 10.507,56	€ 9.474,60	€ 8.613,12
ind. contingenza	€ 6.319,20	€ 6.319,20	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R. - ex prof. 31/7/1992	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
ind. di funzione	€ 619,80					
una tantum (***)						
Totale A	€ 21.361,08	€ 20.741,28	€ 18.346,92	€ 16.841,04	€ 15.779,16	€ 14.891,28
indennità integrativa	€ 907,44	€ 907,44	€ 759,96	€ 666,72	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità (3 scatti)	€ 2.584,39	€ 2.584,39	€ 2.254,48	€ 2.046,95	€ 1.900,52	€ 1.778,36
indenn. di produttività	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 24.997,99	€ 24.378,19	€ 21.506,44	€ 19.699,79	€ 18.427,40	€ 17.361,08
inden. presenza	2,45 x gg. 254 =	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
festività retribuite (n.4)	€ 320,49	€ 312,54	€ 275,72	€ 252,56	€ 236,25	€ 222,58
indennità mensa	5,00 x gg.254 =	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00
Totale C	€ 27.210,78	€ 26.583,03	€ 23.674,47	€ 21.844,65	€ 20.555,95	€ 19.475,96
tridicesima mensilità	€ 2.083,17	€ 2.031,52	€ 1.792,20	€ 1.641,65	€ 1.535,62	€ 1.446,76
quattordicesima mensilità	€ 2.072,84	€ 2.021,19	€ 1.781,87	€ 1.631,32	€ 1.525,29	€ 1.436,43
Totale D	€ 31.366,78	€ 30.635,74	€ 27.248,54	€ 25.117,62	€ 23.616,85	€ 22.359,14
T.F.R.	€ 2.229,39	€ 2.175,24	€ 1.924,34	€ 1.766,49	€ 1.655,32	€ 1.562,16
INPS	€ 8.964,63	€ 8.755,69	€ 7.787,63	€ 7.178,62	€ 6.749,70	€ 6.390,25
INAIL	€ 126,72	€ 123,77	€ 110,08	€ 101,48	€ 95,41	€ 90,33
Previdenza complementare	€ 328,94	€ 328,94	€ 293,99	€ 271,96	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 43.366,47	€ 42.369,38	€ 37.714,57	€ 34.786,17	€ 32.723,70	€ 30.995,21
Costo giornal. per unità' =	€ 170,73	€ 166,81	€ 148,48	€ 136,95	€ 128,83	€ 122,03
S.E.&O.						

(*) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora prevista in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE: - il costo orario prescinde dalle indennità contrattualise ed in quanto spettanti,dalle spese generali,dagli investimenti, dell'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-fest. supp. - 9 r.o.l. - 10 tra 626,malattia,infornuto,maternità,diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili

(***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
OPERAI - DICEMBRE 2021

	2° liv	3° S liv (**)	3° liv	4° S liv (**)	4° liv	5° liv
<i>giornate lavorate/mese:254/12=21,25</i>						
paga tabellare	€ 12.313,08	€ 11.250,36	€ 10.807,56	€ 10.275,96	€ 9.745,08	€ 8.859,00
ind. contingenza	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R. - ex prof. 31/7/1992		€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
una tantum ***						
Totale A	€ 18.688,68	€ 17.583,84	€ 17.141,04	€ 16.580,52	€ 16.049,64	€ 15.137,16
indennità integrativa	€ 759,96	€ 693,84	€ 666,72	€ 634,80	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità'	€ 679,92	€ 620,52	€ 596,40	€ 566,88	€ 539,28	€ 488,64
inden. di produttività'	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 20.273,64	€ 19.043,28	€ 18.549,24	€ 17.927,28	€ 17.336,64	€ 16.317,24
inden. presenza	2,45 x gg. 254 =	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
indennità' vesitario	0,61 x gg. 254 =	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94	€ 154,94
festività retribuite (n.4)		€ 259,92	€ 244,14	€ 237,81	€ 229,84	€ 222,26
indennità' mensa	5,00 x gg.254 =	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00
Totale C	€ 22.580,80	€ 21.334,66	€ 20.834,29	€ 20.204,36	€ 19.606,14	€ 18.573,68
tridicesima mensilità	€ 1.689,47	€ 1.586,94	€ 1.545,77	€ 1.493,94	€ 1.444,72	€ 1.359,77
quattordicesima mensilità	€ 1.679,14	€ 1.576,61	€ 1.535,44	€ 1.483,61	€ 1.434,39	€ 1.349,44
Totale D	€ 25.949,41	€ 24.498,21	€ 23.915,50	€ 23.181,91	€ 22.485,25	€ 21.282,89
T.F.R.	€ 1.816,63	€ 1.709,13	€ 1.665,97	€ 1.611,63	€ 1.560,02	€ 1.470,96
INPS	€ 7.992,42	€ 7.545,45	€ 7.365,97	€ 7.140,03	€ 6.925,46	€ 6.555,13
INAIL	€ 2.101,38	€ 1.983,87	€ 1.936,68	€ 1.877,27	€ 1.820,86	€ 1.723,49
Previdenza complementare	€ 293,99	€ 271,96	€ 271,96	€ 263,80	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00
Corsi di riqualificazione Accordo 14.7-2020	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 38.703,83	€ 36.558,62	€ 35.706,08	€ 34.624,64	€ 33.598,00	€ 31.825,79
Costo giornali. per unità' =	€ 152,38	€ 143,93	€ 140,58	€ 136,32	€ 132,28	€ 125,30
S.E.&O.	=====	=====	=====	=====	=====	=====

(**) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora prevista in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE: - il costo orario prescinde dalle indennità contrattualise ed in quanto spettanti), dalle spese generali, dagli investimenti, dall'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-fest. supp. - 9 r.o.l. - 10 tra 626 malattia, infortunio, maternità, diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili

(*) si applica ai lavoratori neocassunti nel settore a partire dal 16 giugno 2012 (**) si applica ai lavoratori neocassunti nel settore a partire dal 14 luglio 2020

(***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.

DETERMINAZIONE COSTO DEL LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO - CCNL 14 LUGLIO 2020
IMPIEGATI - DICEMBRE 2021

	Quadro	1° liv	2° liv	3° liv	4° liv	5° liv
<i>giornate lavorate/mese:254/12=21,16</i>						
paga tabellare	€ 14.706,36	€ 14.706,36	€ 12.313,08	€ 10.807,56	€ 9.745,08	€ 8.859,00
ind. contingenza	€ 6.319,20	€ 6.319,20	€ 6.251,64	€ 6.209,52	€ 6.180,60	€ 6.154,20
E.D.R.- ex prof. 31/7/1992	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
ind. di funzione	€ 619,80					
una tantum (***)						
Totale A	€ 21.769,32	€ 21.149,52	€ 18.688,68	€ 17.141,04	€ 16.049,64	€ 15.137,16
indennità integrativa	€ 907,44	€ 907,44	€ 759,96	€ 666,72	€ 602,64	€ 546,36
premio anzianità' (3 scatti)	€ 2.584,39	€ 2.584,39	€ 2.254,48	€ 2.046,95	€ 1.900,52	€ 1.778,36
ind. di produttività'	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08	€ 145,08
Totale B	€ 25.406,23	€ 24.786,43	€ 21.848,20	€ 19.999,79	€ 18.697,88	€ 17.606,96
inden. presenza	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30	€ 622,30
festività retribuite (n.4)	€ 325,72	€ 317,77	€ 280,11	€ 256,41	€ 239,72	€ 225,73
indennità' mensa	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00	€ 1.270,00
Totale C	€ 27.624,25	€ 26.996,51	€ 24.020,61	€ 22.148,50	€ 20.829,89	€ 19.724,99
tridicesima mensilità	€ 2.117,19	€ 2.065,54	€ 1.820,68	€ 1.666,65	€ 1.558,16	€ 1.467,25
quattordicesima mensilità	€ 2.106,86	€ 2.055,21	€ 1.810,35	€ 1.656,32	€ 1.547,83	€ 1.456,92
Totale D	€ 31.848,30	€ 31.117,25	€ 27.651,65	€ 25.471,47	€ 23.935,88	€ 22.649,15
T.F.R.	€ 2.265,06	€ 2.210,91	€ 1.954,20	€ 1.792,70	€ 1.678,95	€ 1.583,64
INPS	€ 9.102,24	€ 8.893,31	€ 7.902,84	€ 7.279,75	€ 6.840,88	€ 6.473,13
INAIL	€ 128,67	€ 125,71	€ 111,71	€ 102,90	€ 96,70	€ 91,50
Previdenza complementare	€ 328,94	€ 328,94	€ 293,99	€ 271,96	€ 256,41	€ 243,32
Costo Sicurezza	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Costo Sicurezza-Supplemento COVID-19	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 100,00
TOTALE COSTO ANNUO	€ 44.023,21	€ 43.026,12	€ 38.264,38	€ 35.268,78	€ 33.158,83	€ 31.390,75
Costo giornal. per unità' =	€ 173,32	€ 169,39	€ 150,65	€ 138,85	€ 130,55	€ 123,59
S.E.&O.						

(*) Al costo giornaliero per unità va aggiunta, qualora prevista in relazione alle modalità di svolgimento del servizio extra-urbano, l'indennità di trasferta di cui all'art. 44 del ccnl.

NOTE: il costo orario prescinde dalle indennità contrattualise ed in quanto spettanti,dalle spese generali,dagli investimenti, dall'utile aziendale.

365-52 domeniche - 26 ferie - 10 festività - 4 ex-festi. supp. - 9 r.o.l. - 10 Itra 626,malattia,infortuno,maternità,diritto allo studio e assemblee e permessi vari = 254 giornate utili
 (***) Nei mesi di agosto 2020, febbraio, agosto e dicembre 2021, verrà corrisposto pro-quota un importo Una Tantum in relazione al periodo di servizio 1/1/2017-31/07/2020.