

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL
PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI
IN APPALTO PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE
DELLA DIFESA, INTERNI, GIUSTIZIA, FORZE
DELL'ORDINE E AMMINISTRAZIONI MILITARI**

Addi 25 marzo 2019,

tra

FISE-ASSOMANOVALANZA, rappresentata dal Presidente Vincenzo Elifani, da una delegazione di imprese del settore costituita da Roberto Alberghi, Fabio Brutto, Gianni Curti, Giancarlo D'Andrea, Patrizia Franco, Maria Serena Galli, Marco Lorenzini, Luca Matteo Marchiori, Alessia Pinzo, Oreste Vincenzi, dal Segretario Generale FISE Lorenzo Gradi, dal Segretario di settore Donatello Miccoli e dal responsabile costo del lavoro David Silvi,

e

FILT CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Michele De Rose, Antonio Pepe e dai rappresentanti regionali Stefano D'Andrea, Giovanni De Lello, Tommaso Pascarella, Costantino Rosa (r.s.a.),

FIT CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Maurizio Diamante e dal Coordinatore Nazionale Angelo Curcio,

UILTRASPORTI UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Odone, Walter Barbieri e Massimiliano Pischedda del Dipartimento Nazionale,

è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti, in appalto per conto dell'Amministrazione della Difesa, di Amministrazioni Militari e altre come esemplificate nell'articolo 1 del presente CCNL, di servizi quali prestazioni per operazioni di carico e scarico, composizione e scomposizione colli, appiaggio e disappiaggio dei materiali in arrivo e in partenza, spostamento di materiali, e quant'altro definito manovalanza comune, per la necessità di magazzini, opifici, enti, mezzi navali e aeroportuali militari, di enti militari e le altre amministrazioni.

Le Parti condividono la necessità di proseguire l'attività di rivitalizzazione e riconoscimento politico del settore anche attraverso la stipula di un Protocollo con il Ministero della Difesa, nell'obiettivo di ulteriormente consolidare il presente CCNL come il contratto identitario del settore, con riguardo sia all'ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" sia ai soggetti stipulanti quali "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", come attestato anche dal Ministero del Lavoro con la validazione delle Tabelle di costo ai fini della predisposizione delle offerte nelle gare di appalto.

A tale ultimo proposito, le Parti procederanno all'immediata richiesta congiunta al Ministero di aggiornamento delle Tabelle di costo del lavoro di cui al Decreto 5 marzo 2010, in applicazione dei nuovi minimi contrattuali come derivanti dal presente Accordo.

Pertanto, anche in relazione a quanto previsto dal d. lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed

integrazioni (in particolare, art. 23, comma 16, art. 30, comma quarto, art. 50), le Parti richiederanno al Ministero della Difesa che nei capitolati di appalto sia recepito come obbligo ai fini della partecipazione alla gara, della predisposizione delle offerte, e nel corso di esecuzione dei servizi, che le imprese aggiudicatarie applichino integralmente il presente CCNL, sia nella parte economica che in quella normativa, in coerenza con l'articolo 30, quarto comma, del d. lgs. n. 50/2016 relativamente all'obbligo di applicazione del contratto collettivo nazionale il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto, svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Le Parti confermano, infine, che l'integrale applicazione del presente CCNL, sia nella parte normativa che in quella economica, costituisce requisito imprescindibile, ai sensi dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e dei benefici di legge per nuove assunzioni.



ARTICOLO 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese esercenti servizi in appalto/affidamento per conto delle Amministrazioni della Difesa, Interni, Giustizia, PdCM, Forze dell'ordine (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza, Vigili del Fuoco, Polizia Penitenziaria), e Amministrazioni Militari, quali prestazioni di facchinaggio, operazioni di carico e scarico, composizione e scomposizione colli, appillaggio e disappillaggio dei materiali in arrivo e in partenza, spostamento di materiali, e quant'altro definito manovalanza comune, per la necessità di magazzini, opifici, enti, mezzi navali e/o aeroportuali militari, e di enti militari.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Some signatures appear to be initials or short names, while others are more complex and cursive.

**ARTICOLO 2 – INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL PRESENTE
CONTRATTO**

1. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili e inderogabili. Pertanto i soggetti che osservino tali previsioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.



ARTICOLO 3 – ASSUNZIONE

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la qualifica e il livello di inquadramento assegnato al lavoratore e le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro di riferimento all'atto dell'assunzione;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) il numero di matricola.

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equivalente;
- 2) il tesserino di codice fiscale/tessera sanitaria;
- 3) certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della legge n. 300/1970;
- 4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti in relazione ad esigenze del committente.

3. Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, per iscritto il suo domicilio e la sua residenza e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

4. Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica nel rispetto delle norme vigenti.

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

ARTICOLO 4 – PERIODO DI PROVA

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

- ~~180~~ 120 giorni calendariali per i quadri e impiegati direttivi;
- ~~90~~ 60 giorni calendariali per i dipendenti con qualifica di impiegato;
- ~~60~~ 30 giorni calendariali per i dipendenti con qualifica di operaio.

2. Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio, per un periodo non superiore a novanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente.

3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 3.

4. 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.

5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

6. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

7. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori assunti a seguito di passaggio di appalto ai sensi dell'articolo 5, ovvero quelli che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.



ARTICOLO 5 - CESSAZIONE DI APPALTO – PASSAGGIO DEL PERSONALE

1. In coerenza con quanto previsto dal d. lgs. 18/4/2016, n. 50 e s.m.i., in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, tra imprese che applicano il presente CCNL, anche per obbligo stabilito dal capitolato, le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.

2. La seguente disciplina è valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

3. In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione trenta giorni prima alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, il livello di inquadramento e il rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno sei mesi; fatto salvo il caso in cui il rispetto dei trenta giorni non sia possibile per cause non imputabili all'azienda uscente.

4. L'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, darà comunicazione a queste ultime ed all'impresa cessante del subentro nell'appalto, con comunicazione via fax o posta elettronica certificata. Richiederà inoltre formalmente all'impresa cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, nonché al committente l'elenco nominativo di cui al terzo comma.

5. Entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui al comma precedente l'impresa subentrante promuoverà incontri con le rappresentanze e le strutture sindacali al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale avente diritto. In tale ambito, l'impresa subentrante informerà le predette OO.SS. dei riflessi determinati dalle eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di servizio ovvero dalle eventuali modificazioni dell'organizzazione/erogazione del servizio.

6. L'impresa subentrante assumerà senza periodo di prova gli addetti in via ordinaria o prevalente sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno sei mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi; ai fini dell'articolo 25 del presente CCNL, è fatta salva convenzionalmente l'anzianità di appalto.

In caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - si farà promotrice di un incontro, anche attraverso l'Associazione imprenditoriale stipulante il presente CCNL, anche presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il 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.

7. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, aventi i requisiti di cui al presente articolo, trasferiti dall'azienda cessante.

7

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

9. Gli addetti assunti con contratto a termine, presenti sull'appalto da almeno sei mesi, la cui scadenza si prolunghi oltre la data di cessazione dell'appalto saranno oggetto di valutazione da parte dell'impresa subentrante nell'ambito di eventuali possibilità occupazionali.

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

11. L'impresa cessante, almeno quindici giorni prima dell'avvicendamento, consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- percentuale di orario settimanale, qualora assunto a tempo parziale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 16 del presente CCNL;
- l'eventuale adesione al Fondo di previdenza complementare, una volta individuato dalle Parti stipulanti il fondo di riferimento,

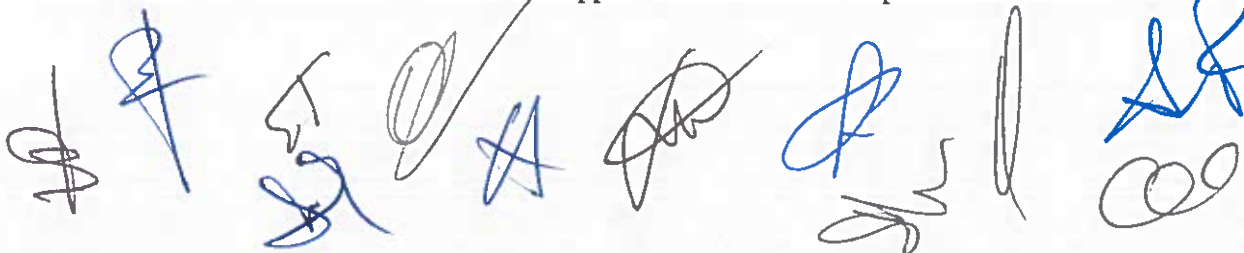
nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21/12/2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 19 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo è coerente con il regime legislativo connesso alla cessazione di appalto, in particolare per quanto concerne la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.



ARTICOLO 6 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. In relazione alle mansioni svolte, i dipendenti sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.
2. Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.
3. L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali. Le esemplificazioni si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
4. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.
5. Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

Sesto Livello – Parametro 100

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

Profili esemplificativi

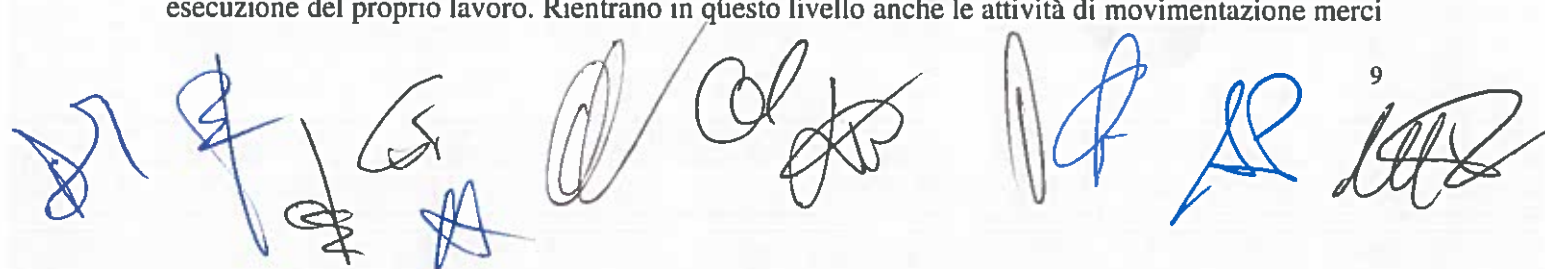
Operai:

- attività manuali di scarico e carico merci - facchino;
- recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- manovali comuni, compresi quelli di officina.

Quinto livello - parametro 109

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci



e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.

Profili esemplificativi

- addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino;
- facchino qualificato;
- attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- guardiani e portinai notturni e diurni con compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- accatastamento e/o spostamento di colli, altri lavori manuali;
- addetti alla rotazione e trasporto di sacchi a perdere.

Quarto livello - parametro 118

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Profili esemplificativi

- operaio polivalente svolgente mansioni multiple (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- autisti non compresi nei livelli superiori;
- facchino specializzato;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali;
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi
- carrellisti
- capisquadra che, pur lavorando manualmente essi stessi, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra;
- fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria,
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale,
- addetti al controllo fatture,

- dattilografi,
- centralinisti telefonici,
- addetti a mansioni di scritturazione e copia,
- conducenti carrelli elevatori e/o trasportatori;
- operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in quinto e sesto livello.

Terzo livello – Parametro 128

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse.

I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Profili esemplificativi

- lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- imballatori;
- gruisti;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- operai specializzati d'officina;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento;
- coordinatore che nell'ambito delle direttive ricevute, pur lavorando egli stesso manualmente, svolge di norma con autonomia operativa e con apporto di capacità tecniche, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di più squadre anche se operanti in complessi diversi.
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- contabili d'ordine
- addetto alla segreteria di funzione.

Secondo livello – Parametro 140

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico ed amministrativo.

Primo livello – Parametro 174



Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezione di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

QUADRI – Parametro 201

Appartengono a tale livello i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa.


MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento del livello superiore, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.
3. In caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, 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.
5. Il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario con riguardo a quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008. Il relativo mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore è assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero può farsi assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro.
7. L'inidoneità alle mansioni specifiche di cui all'art. 42 del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni è regolata a termini del medesimo articolo.

8. Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrica del superiore livello per il periodo relativo alla loro effettuazione.

9. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio al superiore livello, salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito.

10. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, dopo sei mesi continuativi.



ARTICOLO 7 – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Si applicano le disposizioni di legge vigenti.
2. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'articolo 8 del presente CCNL e delle norme di legge vigenti.
3. Ai sensi dell'articolo 19, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015 la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the page. Some signatures are simple and stylized, while others are more complex and cursive. There is no text or other markings associated with these signatures.

ARTICOLO 8 – CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.

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

3. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

4. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore.

5. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi.

6. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito ai commi 2 e 5.

7. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi seguenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

8. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo modalità elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione.

9. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.

10. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi.

12. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi dei commi 6 e seguenti del presente articolo, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 22 del presente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

13. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni previste dall'articolo 6, settimo comma, del d. lgs. n. 81/2015, il lavoratore ha facoltà di disdettare ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

14. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda non prima di 60 giorni calendariali successivi alla data di stipula della clausola elastica.

15. Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 15° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

16. Qualora i motivi documentati di cui al comma 13 evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda non terrà conto della tempistica di cui ai commi 14 e 15.

17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio.

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al comma 13 del presente articolo, ovvero qualora sia incompatibile con altro rapporto di lavoro.

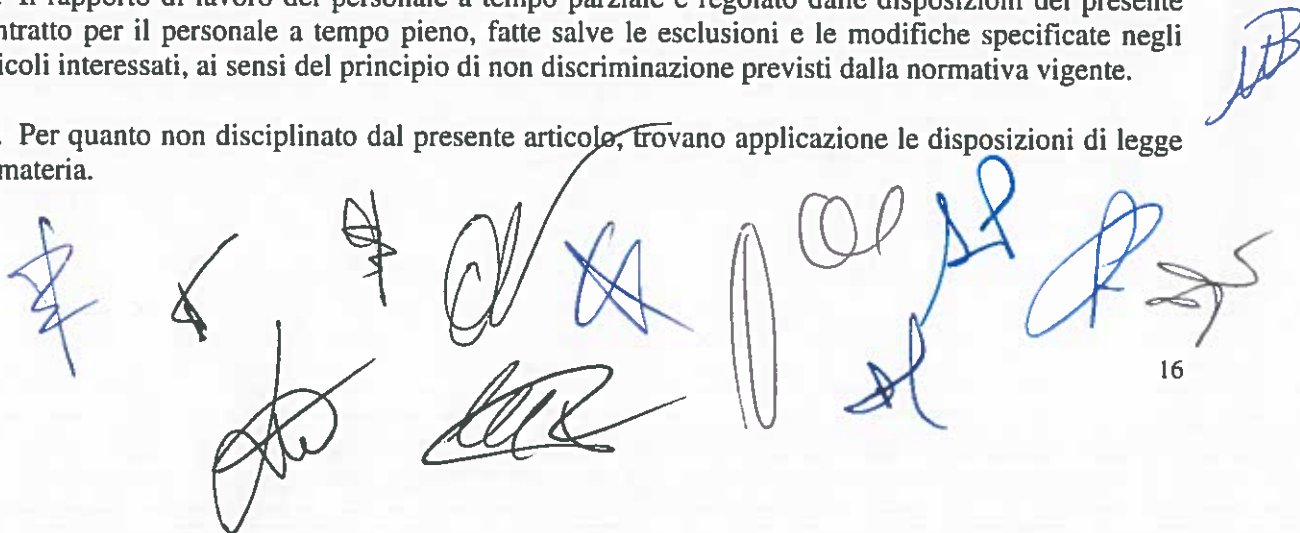
19. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.

20. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro nonché fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno.

21. A termini dell'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

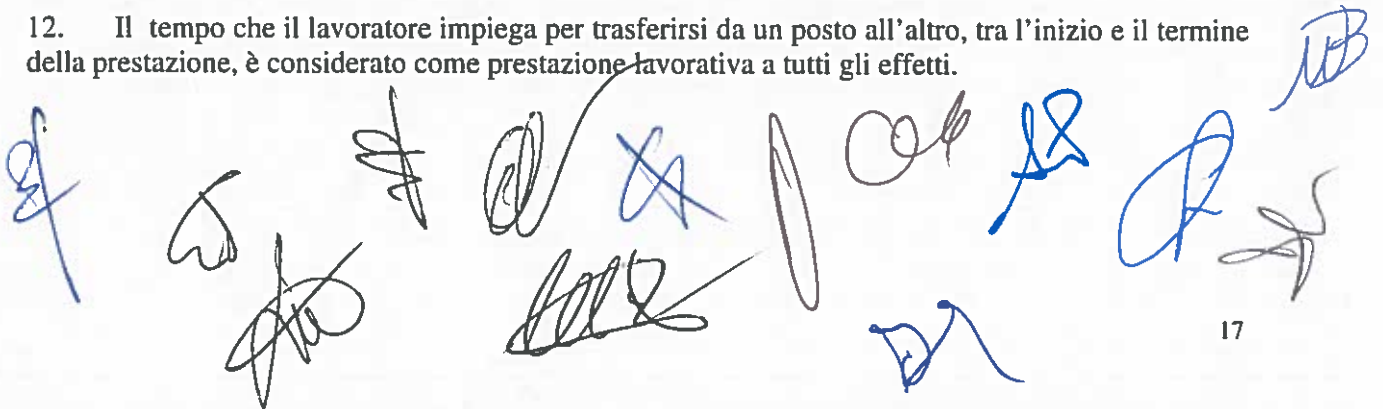
22. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

23. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.



ARTICOLO 9 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato su cinque o sei giorni lavorativi è di 40 ore.
2. Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.
3. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative.
4. In sede aziendale le Parti possono concordare una distribuzione dell'orario di lavoro con modalità multiperiodale, fino a un periodo di dodici mesi.
5. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.
6. Quanto concordato nel precedente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.
7. Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate ai sensi di quanto previsto all'articolo 11, quinto comma, del presente CCNL.
8. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
9. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
10. 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, entro i limiti delle 2 ore.
11. Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera – comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali – sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro stabilito nel contratto di assunzione, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.
12. Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.



ARTICOLO 10 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. In relazione a particolari esigenze di servizio comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile - con riguardo anche a singoli settori, reparti o gruppi di lavoratori - con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario normale settimanale di cui all'art. 9.

2. La durata settimanale media dell'orario normale di lavoro di 40 ore può essere realizzata:

a) per singole settimane non consecutive, con ore ordinarie di lavoro di durata giornaliera normalmente non inferiore a 4 ore e non superiore a 11 ore;

b) per periodi plurisettimanali consecutivi comunque non superiori a otto settimane, con ore ordinarie di lavoro di durata settimanale normalmente non inferiore a 30 ore e non superiore a 48 ore.

3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro flessibile ai sensi del comma 2 nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la rappresentanza sindacale aziendale.

4. Esperito l'esame congiunto, gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori dei settori, reparti o uffici interessati, con preavviso minimo di sette giorni calendariali.

5. L'attuazione del programma di orario di lavoro in regime di flessibilità non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 40 ore né al trattamento per lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 40 ore.

Per l'intero periodo programmato, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato saranno considerate e retribuite, in ogni caso, come ore di lavoro straordinario secondo le consuete cadenze temporali mensili.

6. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale individuale.

7. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si verificano assenze per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.

ARTICOLO 11 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1. Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

2. L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 250 ore annue.

3. E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 9, fermo restando quanto previsto dall'art. 10.

4. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

5. Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

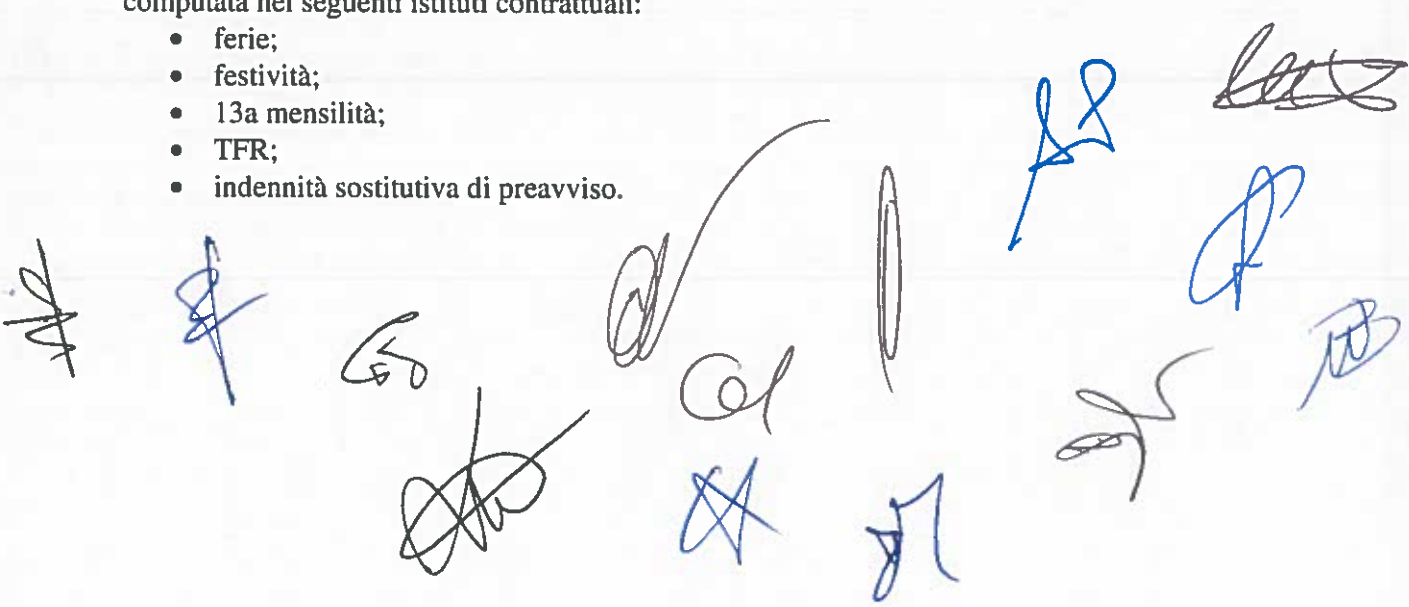
lavoro straordinario diurno feriale	25%
lavoro straordinario notturno	50%
lavoro straordinario festivo	65%
lavoro straordinario notturno festivo	75%
lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

6. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

7. Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

8. Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- ferie;
- festività;
- 13a mensilità;
- TFR;
- indennità sostitutiva di preavviso.



ARTICOLO 12 – RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

1. In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilito dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutivo.
2. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al precedente comma.
3. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, a tutti gli effetti il sesto giorno è un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
4. Il riposo settimanale programmato, anche in servizio di reperibilità, può cadere, di norma, anche in giorno settimanale diverso dalla domenica ed è qualificato riposo settimanale compensativo.
5. In tal caso, a tutti gli effetti, la domenica è considerata giorno lavorativo normale mentre è considerato giorno festivo quello individuato come riposo settimanale compensativo.
6. Qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, domenicale ovvero compensativo, ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto, oltre al recupero del riposo entro i successivi tre giorni, al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
7. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.
8. Possono essere oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello collocazione e modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga alle presenti disposizioni, determinate dalle esigenze tecnico organizzative del servizio.



ARTICOLO 13 – FESTIVITA'

1. Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12; nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

Capodanno (1° gennaio);

Epifania del Signore (6 gennaio);

Lunedì dopo Pasqua (mobile);

Assunzione (15 agosto);

Ognissanti (1° novembre);

Immacolata Concezione (8 dicembre);

S. Natale (25 dicembre);

S. Stefano (26 dicembre);

Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera.

2. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

3. Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.

4. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

5. I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

6. Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

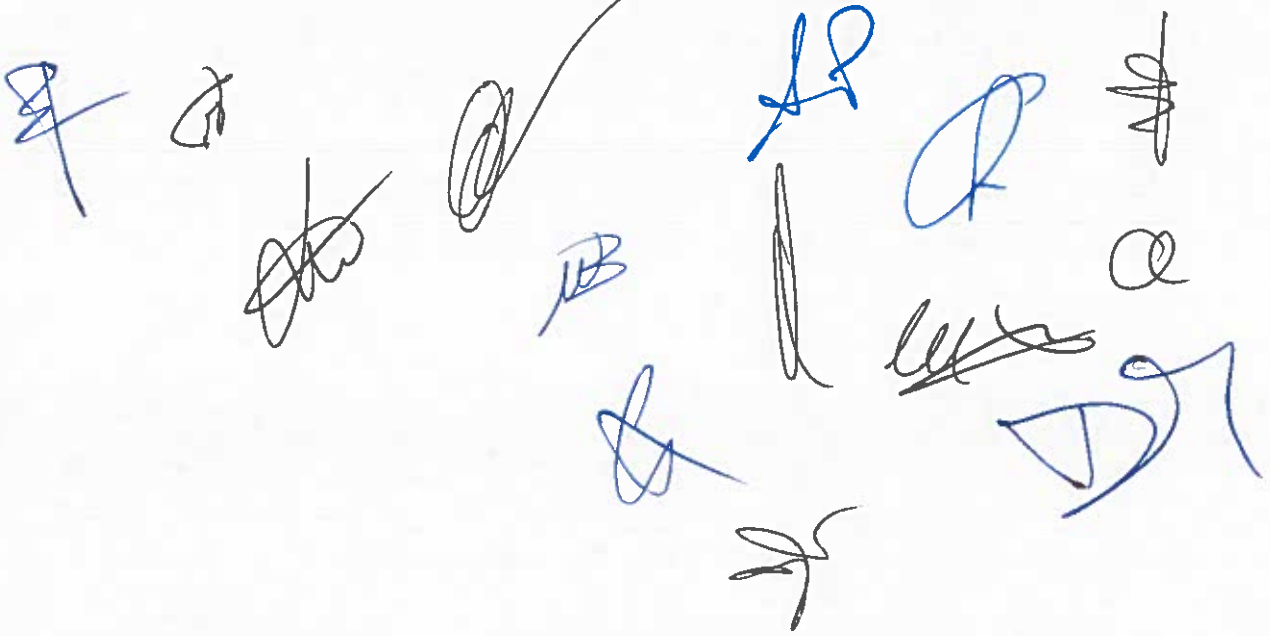
7. Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.

8. Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.



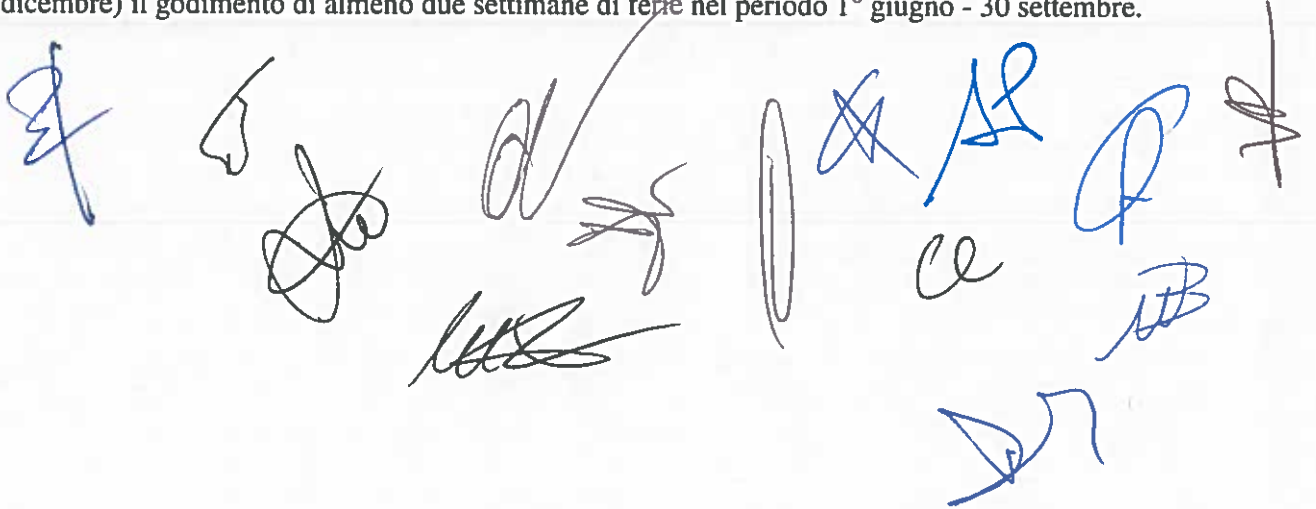
9. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

10. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto giorno prelaborato retribuito assorbe la festività di cui al presente articolo, comma 1, lettere b) e c) che cada in coincidenza con lo stesso.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, some being simple and others more complex or stylized. They are located primarily in the upper half of the page, below the text.

ARTICOLO 14 – FERIE

1. Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, a carattere continuativo, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Tale periodo è di 22 giorni lavorativi, fermo restando che, in regime di settimana lavorativa di sei giorni, il periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi.
3. I periodi di malattia che intervengano durante il periodo di godimento delle ferie ne interrompono il decorso. Ove la malattia impedisca, entro l'anno, il godimento parziale o totale delle ferie di competenza del singolo anno di calendario, le stesse saranno godute nell'anno di calendario successivo.
4. La festività di cui all'art. 13, comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso.
5. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.
6. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.
7. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti. Qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, l'azienda ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
8. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
9. Il periodo di godimento delle ferie sarà stabilito secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per gruppi di lavoratori o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di almeno due settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.



ARTICOLO 15 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrale;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

4. I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

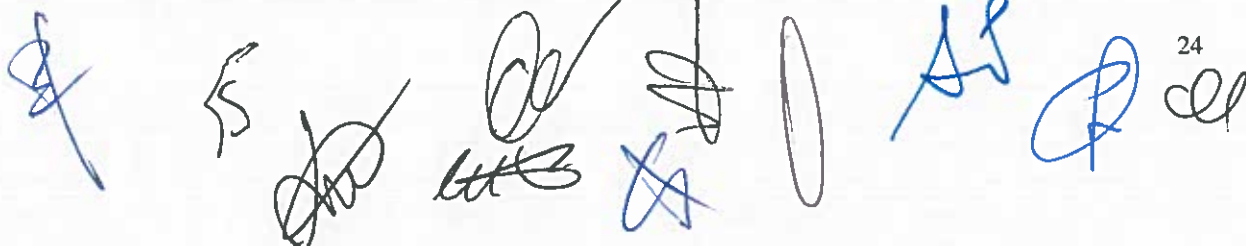
5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dal comma 1, lettere d) e seguenti del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.

9. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero



24

dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

10. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

11. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ispettorato territoriale del lavoro, 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 Dirigente responsabile dell'ispettorato territoriale del lavoro.

12. Per effetto di quanto previsto al comma 11, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato.

13. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma 11, la sanzione disciplinare non ha effetto.

14. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

15. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ARTICOLO 16 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, prima dell'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.

3. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di evento morboso, il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato deve essere comunque redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.

4. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

5. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla legge.

6. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

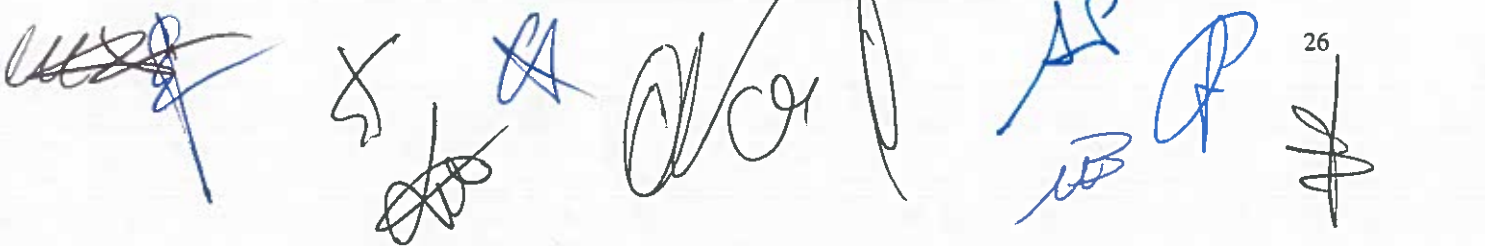
7. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

8. Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

9. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

10. La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

11. A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di tre anni.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right near the page number.

12. **Prima che vengano superati** i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

13. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

14. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

15. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

16. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale netta.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

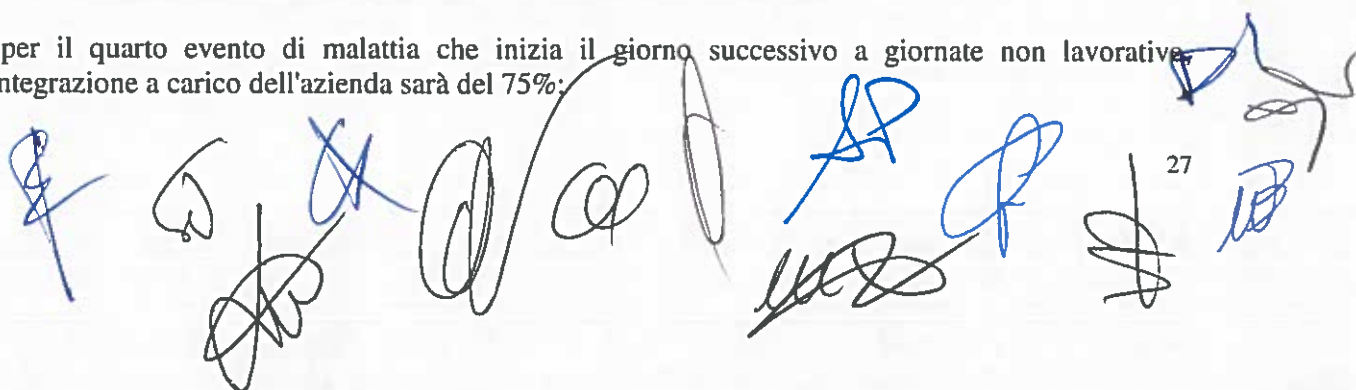
CONTRASTO ALLE ASSENZE BREVI E REITERATE

1. Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono che reiterate brevi assenze dei dipendenti, tali da incidere negativamente sull'organizzazione del lavoro siano tra le cause che determinano ricadute sulla produttività, sull'efficienza e competitività delle aziende.

2. E' comune obiettivo delle Parti la diminuzione di tale fenomeno, anche attraverso le seguenti azioni finalizzate a disincentivare e contrastare tali condotte.

3. Al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a **malattie brevi** che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico per malattia previsto riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito:

- per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%:



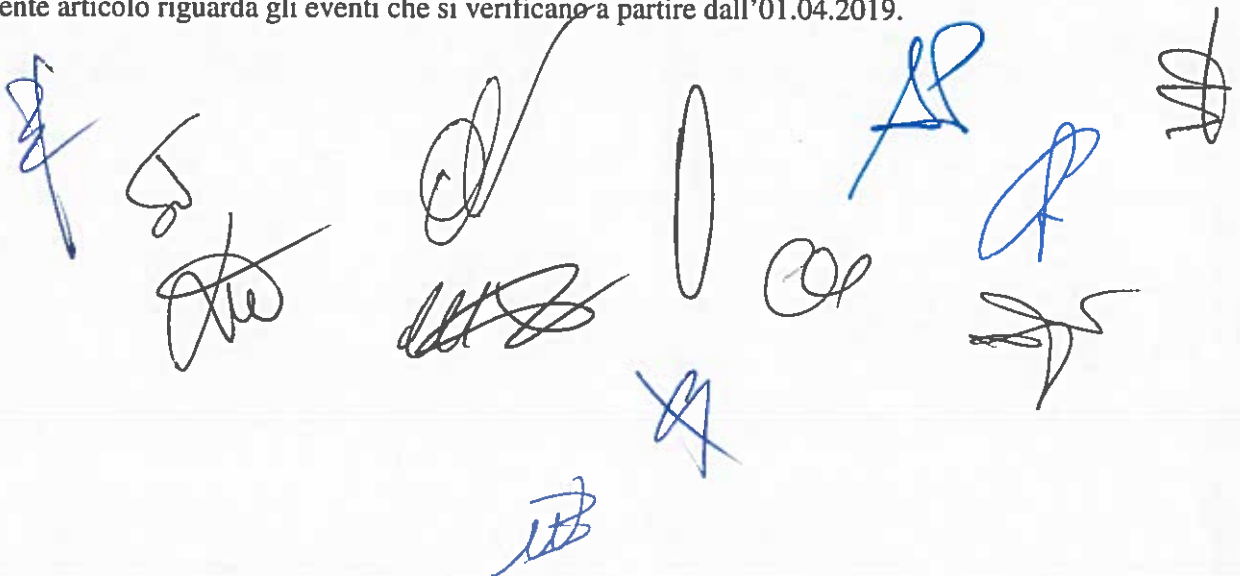
27

- per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;
- per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;
- dal settimo evento in poi, l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.

Tale disciplina non si applica per gli 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 5 giorni.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun periodo tra l'1 gennaio e il 31 dicembre; la disciplina di cui al presente articolo riguarda gli eventi che si verificano a partire dall'01.04.2019.



ARTICOLO 17 – SISTEMA DI RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI

1. Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

2. Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro, al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa.

3. A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale/aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL.

Livello nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, FISE-ASSOMANOVALANZA, nel corso di appositi incontri in sede nazionale a seguito di specifica richiesta, porterà a conoscenza di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti:

- i programmi inerenti le prospettive del settore;
- le previsioni degli investimenti complessivi;
- i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali, nonché i programmi di innovazione previsti;
- l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardarne le capacità competitive nell'ambito dell'integrazione economica;
- i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti;

A tal fine le parti convengono:

a) ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro, invierà le proprie richieste per iscritto. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente le motivazioni a sostegno della richiesta;

b) la parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione non oltre 15 giorni dalla richiesta.



29

Livello aziendale

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con appositi calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

In questo senso le parti convengono quanto segue.

Informazione

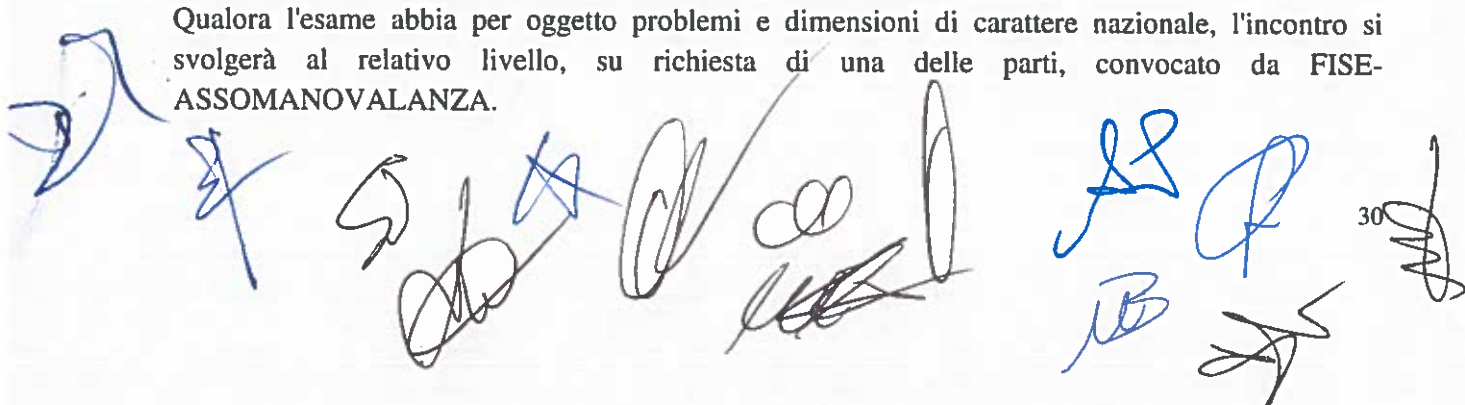
Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende operanti negli ambiti di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le RSU/RSA unitamente alle OO.SS. territoriali stipulanti in appositi incontri al fine di fornire informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, situazione degli appalti, ristrutturazione, innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:

1. andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;
2. politica degli investimenti, preventiva e consuntiva;
3. andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie;
4. organizzazione del lavoro;
5. applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
6. applicazione delle normative vigenti in materia di pari opportunità e discriminazione di genere;
7. numero degli addetti, distinti per tipologia di contratto (a tempo pieno o parziale), per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti;
8. informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile;
9. inquadramenti professionali;
10. contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti;
11. interventi di formazione, riqualificazione del personale e riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti.

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

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere nazionale, l'incontro si svolgerà al relativo livello, su richiesta di una delle parti, convocato da FISE-ASSOMANOVALANZA.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a date stamp '30'.

Per le aziende articolate su appalti dislocati in più zone nel territorio nazionale, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

A livello aziendale, con le RSU/RSA si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa lo svolgimento del lavoro straordinario e la fruizione dei permessi contrattuali.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto ed appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni ricevute e preparare la consultazione.

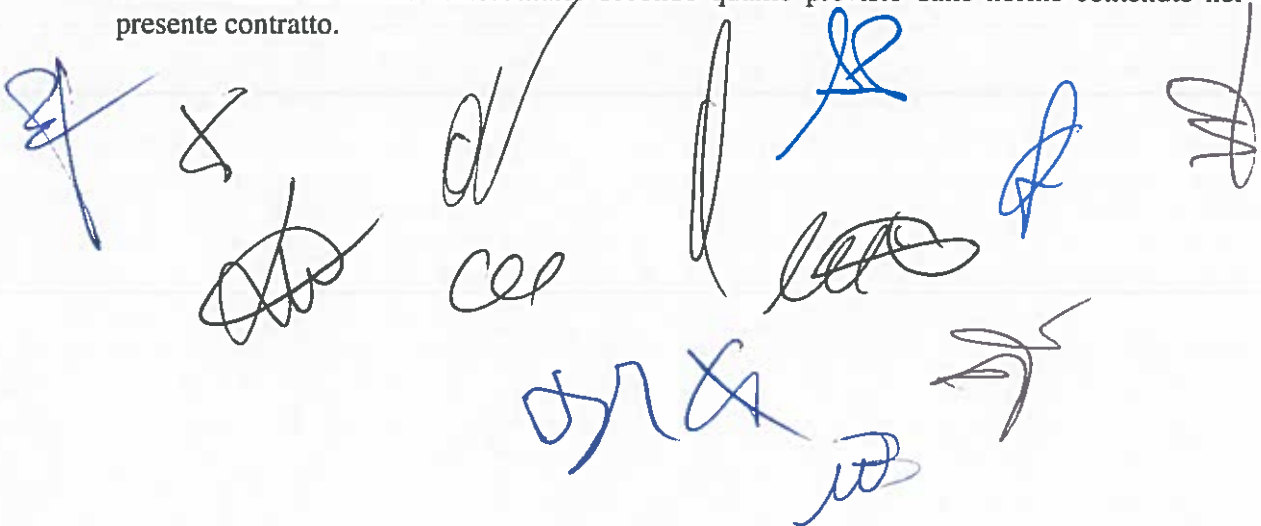
Consultazione

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra, o a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale delle aziende, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

Costituiscono materia di confronto a livello aziendale tra le direzioni aziendali e le rappresentanze aziendali dei lavoratori i seguenti temi:

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori;
- la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- gli indumenti di lavoro nonché tutti gli altri temi specificatamente previsti dal presente contratto o da norme di legge;
- la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo sull'orario di lavoro;
- l'effettuazione di lavoro straordinario secondo quanto previsto dalle norme contenute nel presente contratto.



ARTICOLO 18 – DIRITTI SINDACALI

CARICHE SINDACALI – PERMESSI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni che dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue complessive.

I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma devono essere tempestivamente comunicati all'azienda.

I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante il periodo di aspettativa si applicano le norme di cui all'art.31 della legge 20 maggio 1970, n.300.

AFFISSIONI

Presso i posti di lavoro l'impresa collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie nazionali, provinciali o territoriali e dai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità. Le organizzazioni sindacali nazionali o territoriali preciseranno all'impresa, tramite le rispettive organizzazioni datoriali, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

Della comunicazione da affiggere verrà contemporaneamente informata la direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

In considerazione delle caratteristiche del settore, per cui le imprese ed i lavoratori operano presso sedi dei committenti, le assemblee retribuite di cui all'art. 20 della legge n.300 del 20.5.1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle RSU/RSA, su materie di interesse sindacale.

CONTRIBUTI SINDACALI



Handwritten signatures in blue ink, including the word "cel" and a circled mark. The page number 32 is visible in the bottom right corner.

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle OO.SS. sottoscrittrici del presente CCNL, potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 del Codice Civile espressa in forma scritta.

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta che non potrà essere inferiore all' 1% della retribuzione base.

Il tesseramento è valido per ogni intero anno solare. Qualora il dipendente revochi per iscritto la delega di pagamento in corso d'anno, egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese 13a e 14a) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'Organizzazione sindacale interessata.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.



ARTICOLO 19 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. 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:

Per i lavoratori con qualifica di quadro, di primo e secondo livello: tre mesi

Per i lavoratori con terzo e quarto livello: un mese.

Per i lavoratori di quinto e sesto livello: quindici giorni.

Per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio i periodi di cui sopra sono aumentati del 50%.

2. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti al 50% qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

3. I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

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

5. 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.

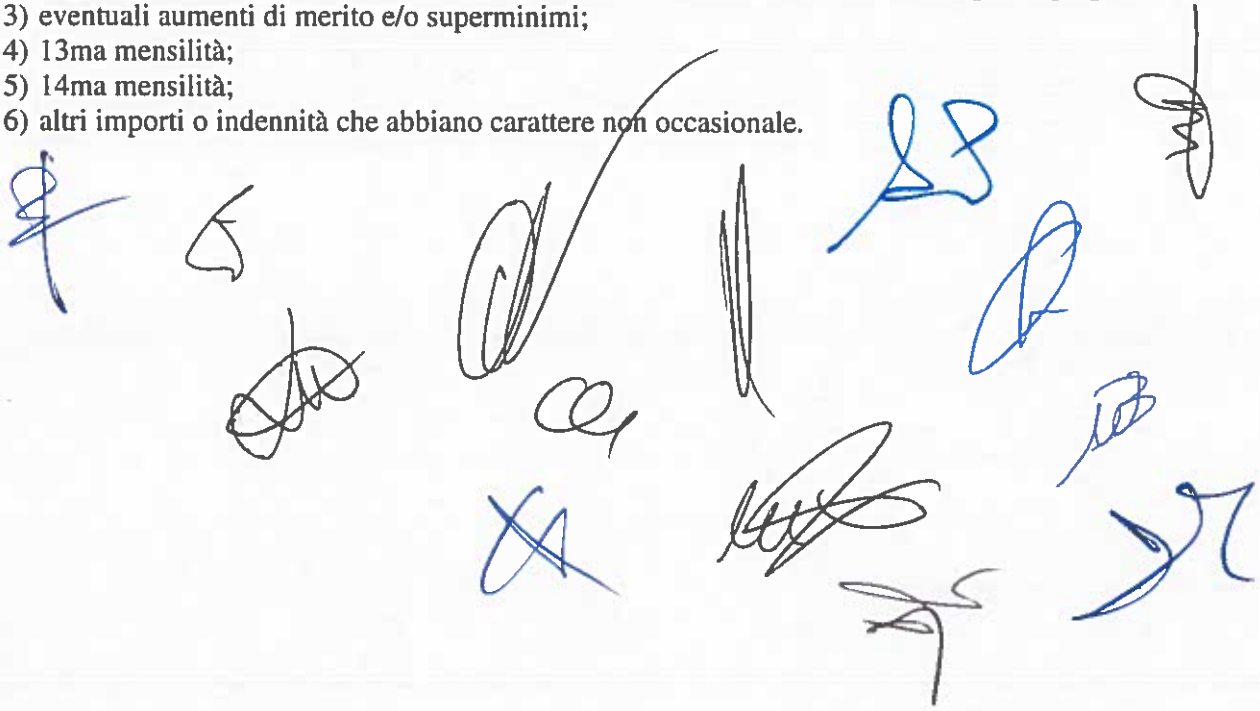
6. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità ad ogni effetto.

ARTICOLO 20 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. 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.

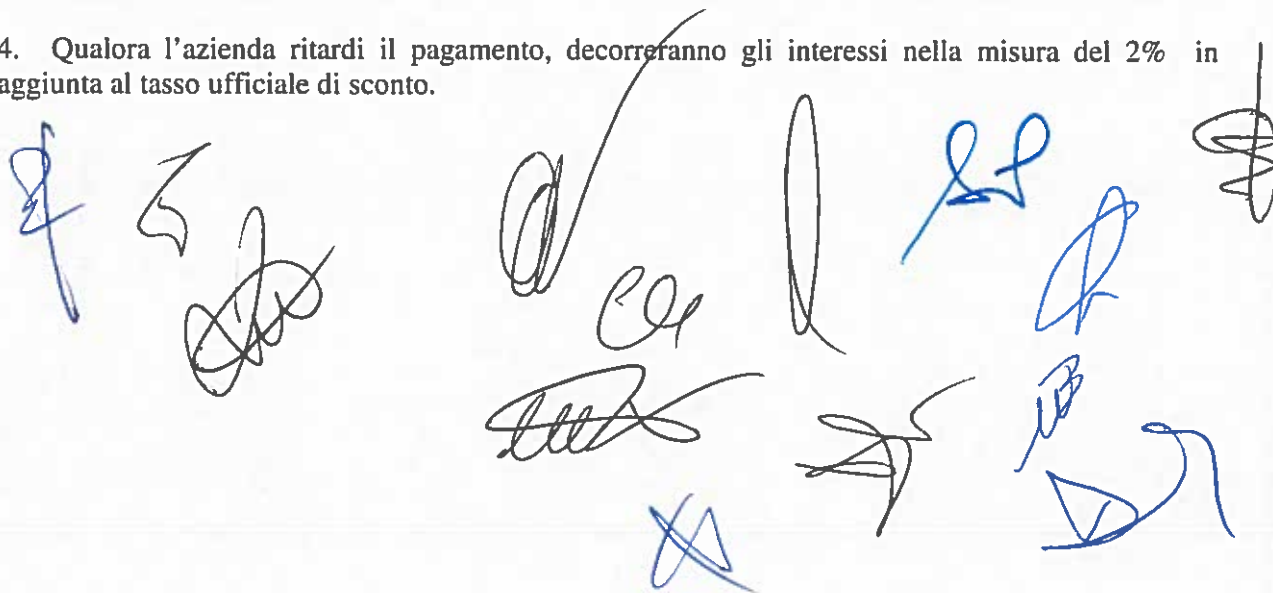
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

- 1) retribuzione base;
- 2) importo di anzianità forfettaria per gli operai e aumenti triennali di anzianità per impiegati;
- 3) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 4) 13ma mensilità;
- 5) 14ma mensilità;
- 6) altri importi o indennità che abbiano carattere non occasionale.



ARTICOLO 21 – RETRIBUZIONE

1. Per retribuzione base si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente CCNL.
2. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base, dell'anzianità forfettaria di settore per gli operai o dagli scatti di anzianità per gli impiegati, e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
3. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento è attestato da busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.
4. Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 2% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.

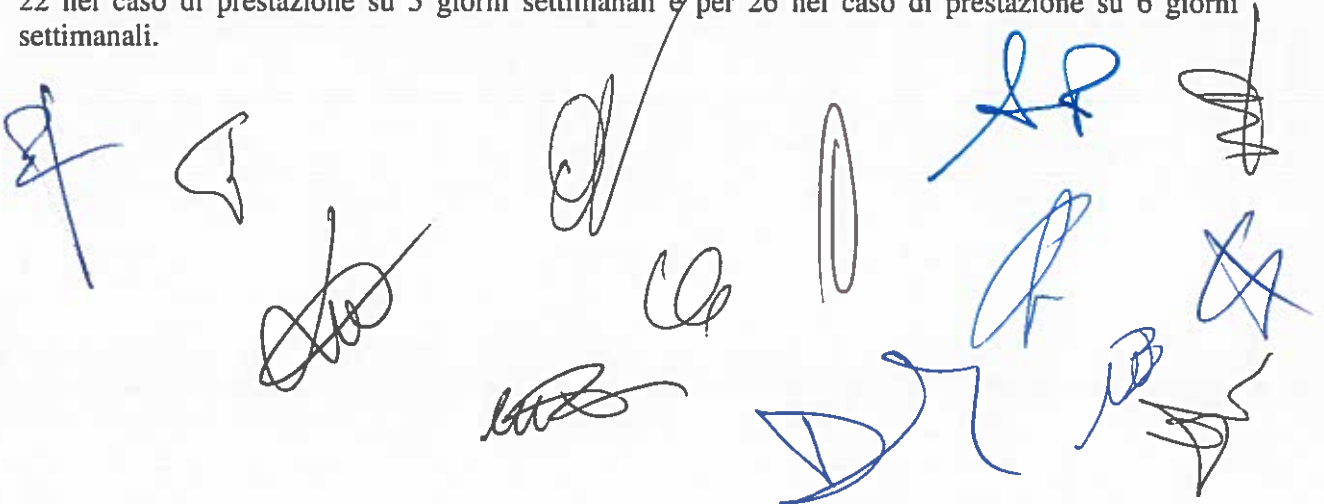
A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

ARTICOLO 22 – DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

3. La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

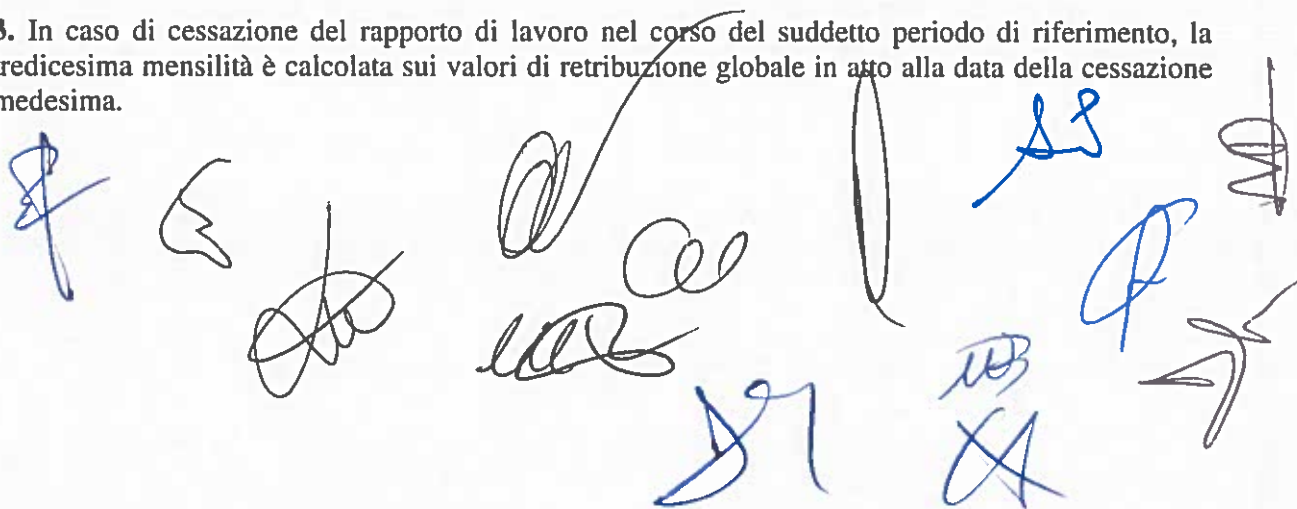


ARTICOLO 23 – TREDICESIMA MENSILITA'

1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre.

2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio – 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

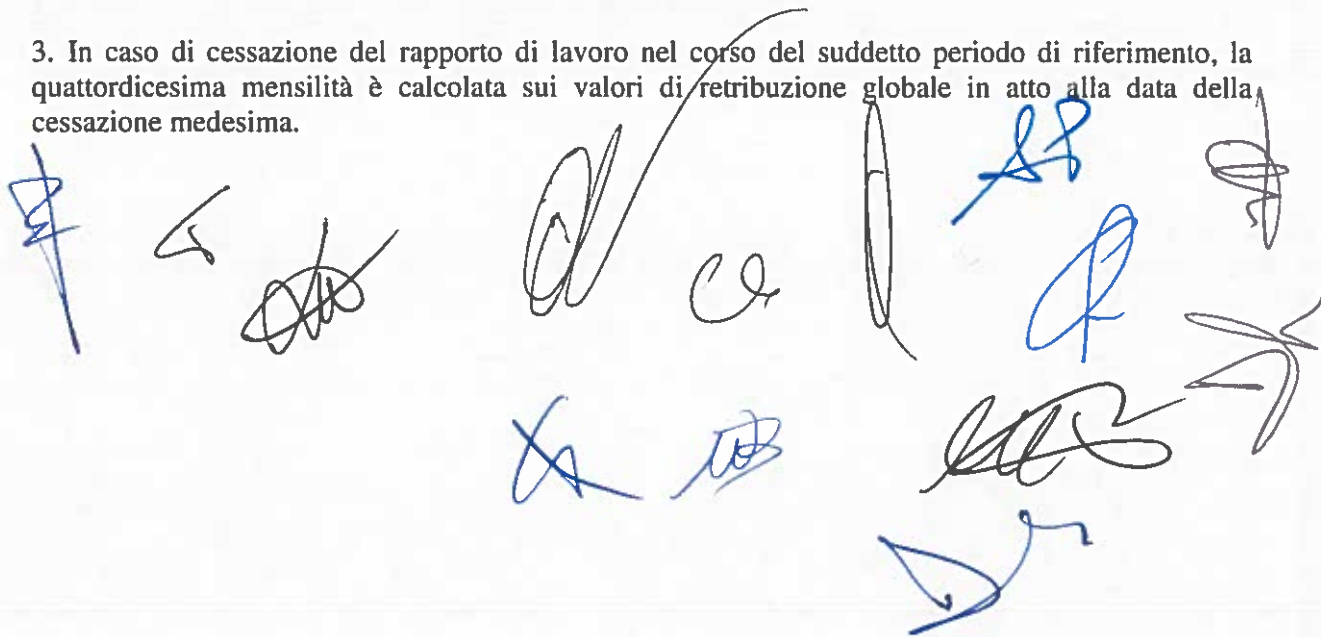


ARTICOLO 24 – QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. Entro il 20 luglio di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale del 31.7.1992.

2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di quattordicesima mensilità è 1° agosto – 31 luglio. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di quattordicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la quattordicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials, some in black ink and some in blue ink, scattered across the page. Some are simple initials, while others are more complex, cursive signatures. There is also a small blue checkmark-like mark on the left side.

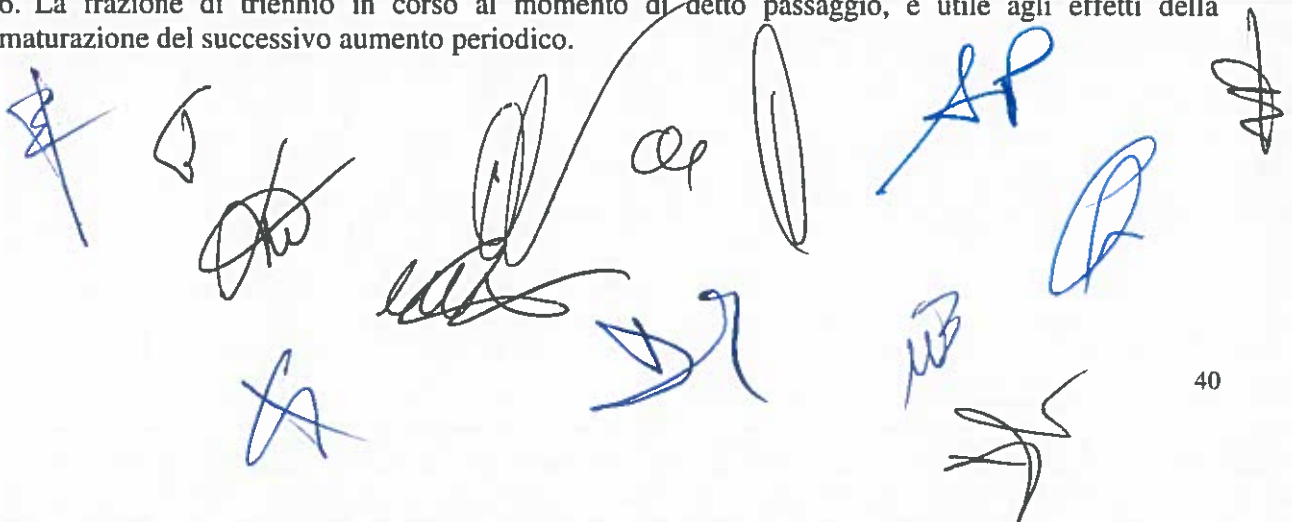
ARTICOLO 25 – AUMENTI DI ANZIANITA'

OPERAI

1. In considerazione della specificità del settore, agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella allegata al presente CCNL. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa e non è soggetta ad aumenti con il decorrere degli anni.
2. Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13ma mensilità, 14ma mensilità, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.
3. A far data dall'1/4/2019, l'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni ai nuovi assunti nel settore.
4. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, l'anzianità forfettaria sarà corrisposta secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente CCNL.
5. L'impresa è tenuta a rilasciare una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

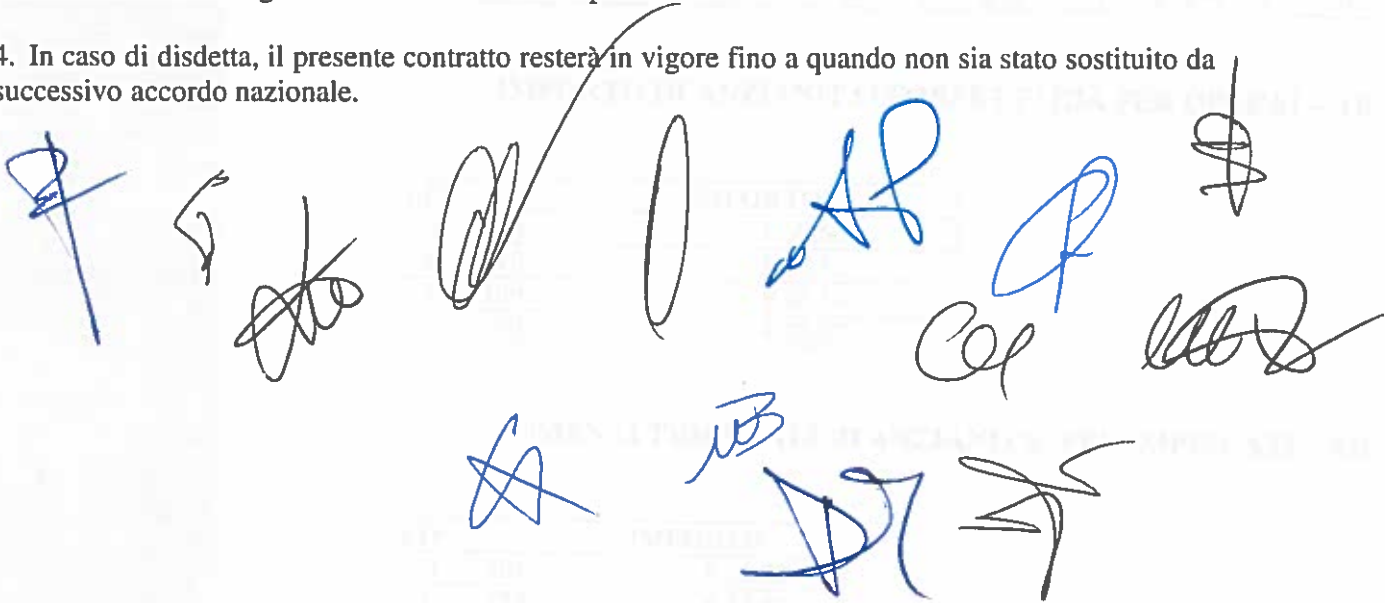
IMPIEGATI

1. Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa, hanno diritto, per ogni triennio di anzianità di servizio, ad un importo a titolo di anzianità, come da tabella allegata al presente CCNL.
2. L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti triennali d'anzianità.
3. Gli importi 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.
4. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità di servizio.
5. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.
6. La frazione di triennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.



ARTICOLO 26 – DECORRENZA E DURATA

1. Le Parti concordano un aumento economico nella misura di € 108,00 con riferimento al livello 5 della scala classificatoria, da riparametrare per gli altri livelli, come da tabella allegata al presente accordo.
2. Il presente Accordo decorre dall'01/04/2019 e scade il 31/03/2022, sia per la parte normativa che per quella economica.
3. Fatte salve le decorrenze stabilite per specifici istituti contrattuali, le disposizioni del presente Accordo entrano in vigore dalla data della sua stipulazione.
4. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo accordo nazionale.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or specific names. The blue ink signatures are more prominent, while the black ink ones are more subtle. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping.

Le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI comunicheranno lo scioglimento della riserva entro il 15 aprile 2019.

Alessandro Jovanotti
Roberto Calvi
Maddalena Deella
Anna
Maddalena
Diletta Lurba
Carla

Roberto
Maddalena
Carla
Anna
Maddalena
Diletta Lurba
Carla

INDICE GENERALE

ART.	TITOLO
1	SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
2	INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO
3	ASSUNZIONE
4	PERIODO DI PROVA
5	CESSAZIONE DI APPALTO - PASSAGGIO DEL PERSONALE
6	INQUADRAMENTO DEL PERSONALE E MUTAMENTO MANSIONI
7	CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
8	CONTRATTI A TEMPO PARZIALE
9	ORARIO DI LAVORO
10	ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE
11	LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO
12	RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE
13	FESTIVITA'
14	FERIE
15	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
16	TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO
17	RELAZIONI SINDACALI E ASSETTI CONTRATTUALI
18	DIRITTI SINDACALI
19	PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI
20	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
21	RETRIBUZIONE
22	DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO
23	TREDICESIMA MENSILITA'
24	QUATTORDICESIMA MENSILITA'
25	AUMENTI DI ANZIANITA'
26	DECORRENZA E DURATA
	AUMENTI ECONOMICI E TABELLE RETRIBUTIVE