

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali e per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante

Roma, 14 novembre 2023

Tra l'organizzazione datoriale

FISE-ARE

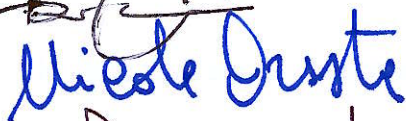


e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

SLC-CGIE



SLP-CISL



UILPOSTE- UIL



Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali dell'8-
luglio 2015.

2 APRILE

Nuovo articolo - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle imprese private operanti nel settore della distribuzione, recapito e servizi postali e alle imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante

Nuovo Articolo: Prestazioni di Welfare e Prestazioni Sanitarie Integrative

Le Parti firmatarie il presente CCNL si impegnano entro il 31 dicembre 2023 a costituire un sistema atto ad assicurare prestazioni di welfare e prestazioni sanitarie integrative, nel complesso, equivalenti a quelle previste nel presente settore dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quello sottoscritto da FISE-ARE, firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative al livello nazionale.

Nelle more dell'attuazione del predetto sistema, ai lavoratori verrà riconosciuto a far data dal 1° dicembre 2023 un elemento economico aggiuntivo della retribuzione temporaneo (E.A.R.T.) di importo pari a 55 euro lordi per 13 mensilità. Quando il predetto sistema diventerà operativo l'importo dei 55 euro diventerà un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R) da riconoscere solo in caso di mancata adesione delle imprese ai sistemi deputati all'erogazione di welfare e prestazioni sanitarie previsti dalle Parti.

Art. 12 Classificazione del Personale

..Omissis..

Nota a Verbale n. 2



Le Parti convengono che a far data dal 1° dicembre 2023 la classificazione del personale è integrata con le seguenti figure:

- 1) Conducenti carrelli elevatori per carichi inferiori ai 30 quintali da inserire al 4° livello
- 2) messi notificatori senior, addetto magazzino senior, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/ elettrici/ carrelli senior da inserire al 5° livello Super.
- 3) messi notificatori junior, addetto magazzino junior, addetto carico e scarico merci con transpallet manuali/ elettrici/ carrelli junior da inserire al 5° livello.

Per figure junior si intendono quelle con un'anzianità di servizio presso la stessa azienda e nelle stesse mansioni inferiore a un anno.

Si conviene altresì di costituire una commissione tecnica composta da un componente per ogni OO.SS. e OO.DD. firmataria il presente CCNL entro tre mesi che avrà il compito di sviluppare proposte di ammodernamento complessivo della classificazione del personale da sottoporre alle Parti Sociali.

L'inquadramento delle figure junior verrà analizzato anche nell'ambito della commissione "Appalti".



Nuovo articolo: Figure speciali per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante

Per le imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante sono previste le seguenti figure professionali aggiuntive con tabelle retributive specifiche:

Operatore di livello A

Nel presente livello rientrano i lavoratori che svolgono attività operative anche di vendita e relative operazioni complementari.

Operatore di Livello B

In questo livello sono inquadrati i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche anche per lo svolgimento di attività di ausilio rispetto alle attività di cui al livello A.

Tabella retributiva specifica per gli Operatori di livello A e B

Minimo Tabellare

Operatore di livello A	1650,00 €
Operatore di livello B	1540,00 €

Nella tabella precedente sono conglobati in una unica voce denominata Minimo Tabellare i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (E.D.R).

Fatto salvo il minimo tabellare specifico, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo per tutti gli istituti contrattuali previsti nel presente CCNL si fa riferimento per l'operatore di livello A agli istituti previsti nel livello 4 della classificazione generale e per l'operatore di livello B a gli istituti previsti nel livello 5 super.

Nota a verbale

Il trattamento economico-normativo derivante dall'applicazione del presente CCNL per i lavoratori delle imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante è, nel complesso equivalente a quello previsto nel settore per figure analoghe. Ad ogni modo le Parti firmatarie il presente CCNL si impegnano in caso di variazioni retributive nel



settore per figure analoghe ad incontrarsi per adeguare in modo complessivamente equivalente il trattamento economico-normativo.



Art. 12 bis Articolo nuovo
Lavoro a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

Non possono essere assunti con lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20%, fatte salve le esclusioni di legge, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire fino a 10 contratti a tempo determinato.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, prima parte, D.Lgs 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai

periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, c. 3, D.lgs. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

e) Stagionalità

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del D.lgs. 81/2015 come novellato dalla L. 96/2018 le parti convengono di considerare attività stagionali, in aggiunta alle ipotesi previste dalla normativa vigente, quelle che per il loro carattere ricorrente e per le loro finalità si svolgono o sono intensificate in determinati stagioni, eventi o periodi ciclici dell'anno.

Pertanto, si conviene che rientrano nella stagionalità in aggiunta alle ipotesi previste dalla legge le attività connesse agli eventi ricreativi, religiosi o festività in genere che vanno dal 1° Ottobre al 15 gennaio di ciascun anno anno civile.

L'individuazione della stagionalità intesa anche come intensificazione dell'attività produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno consentirà la stipula e/o la proroga e/o il rinnovo di rapporti a termine stagionali della durata massima di 6 mesi per ogni anno civile.

f) Ulteriori causali per rinnovi e proroghe del contratto a tempo determinato

Fermo restando le ipotesi previste dalla l. b) e b bis) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l. a) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi:

- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;

- incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali.

Nota a Verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla lettera F) le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di successive modifiche della normativa in oggetto.

Art. 17 Orario di lavoro in regime di flessibilità

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico-produttive c/c organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, lettera e), 7° comma e undicesimo alinea del presente c.c.n.l., concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito

dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

2. L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

3. Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 200 ore. Di queste:

a) 100 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla R.S.U., ovvero ove non ancora costituita alle R.S.A.

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A., in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, ecc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la R.S.U. ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A.

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, con le R.S.A. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

4. In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

5. Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del 3° comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni



lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

7. Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

9. Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

10. Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, 8° comma, punto 1), dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del 3° comma, lettere a) e c) del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

Nuovo articolo - Reperibilità

Al personale addetto al recapito degli oggetti postali, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, sarà 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.

Art. 25 Tutela dei lavoratori in condizioni di dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope, alcoliche e dal gioco di azzardo c.d. ludopatie

1. 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 USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione



2011

delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

2. 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 d'anzianità.

3. 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.

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

5. 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, l'incolumità e la salute di terzi.

6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento d'assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

7. In caso d'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, l'incolumità e la salute dei terzi.

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

9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

10. Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia stato accertato lo stato di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco di azzardo (c.d. ludopatia) e che accedono ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali abilitate.



Art. 30 Molestie sessuali

1. 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.

2. Le parti condividono e recepiscono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

3. Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili a prevenire ed evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da violenza, molestie o ricatti sessuali (come definiti all'Art. 1 della Convenzione ILO n. 190), e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.



CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.



Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.



I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di



ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali per la formazione continua, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali, nonché indicazioni su come e chi segnalarle.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i

contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 90 giorni di aspettativa non retributiva.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 31 Congedo matrimoniale – Unione Civile

1. Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

2. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla Legge 71/2016, le disposizioni di cui al presente Ccnl contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Nuovo articolo - Formazione continua e aggiornamento professionale

le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese. Le Parti individuano, quindi i Fondi interprofessionali per la formazione continua quali strumenti da utilizzare in via prioritaria per le predette attività.



Nuovo articolo -Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare alla Commissione di cui all'art. 1. Del presente CCNL la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.




Nuovo articolo – Commissioni tecniche

Appalti


Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica composta da un componente per ogni OO.SS. e per ogni OO.DD. firmataria il presente CCNL. Il compito della commissione tecnica sarà quello di svolgere attività di Osservatorio in materia di appalti. Nello svolgimento delle predette attività la commissione potrà proporre alle Parti Sociali nuove discipline normative anche con specifico riferimento alle fattispecie di subentro negli appalti.

Ferie solidali

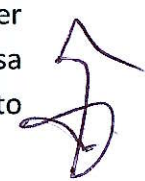
Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica composta da un componente per ogni OO.SS. e per ogni OO.DD. firmataria il presente CCNL che avrà il compito di definire una regolamentazione specifica per la gestione delle ferie solidali da sottoporre alle Parti sociali firmatarie il presente CCNL.



Contributi sindacali

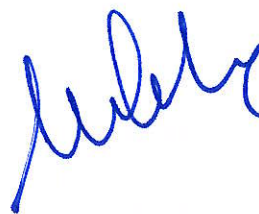


Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica composta da un componente per ogni OO.SS. e per ogni OO.DD. firmataria il presente CCNL che avrà il compito di valutare una diversa regolamentazione della disciplina inerente ai contributi sindacali di cui all'art. 3 del CCNL rubricato "Diritti sindacali" da presentare alle parti sociali firmatarie il presente accordo.



Art. 61 Durata e Scadenza

Il presente c.c.n.l., scadrà il 31 dicembre 2026 salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti.



Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime sul livello 5° Super pari a 130,00 euro con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento con le seguenti decorrenze: 30 euro a partire dal 1° febbraio 2024, 35 euro dal 1° Settembre 2024, 35 euro dal 1° luglio 2025 e 30 euro dal 1° giugno 2026, così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari a 500 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in tre soluzioni: la prima pari a 150 euro con la retribuzione del mese di gennaio 2024, la seconda pari a 150 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024, la terza pari a 200 euro con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo dell'una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.



Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2023.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.



Aumenti retributivi

Livelli	Par.	Prima tranche dal 1° Febbraio 2024	Seconda tranche dal 1° Settembre 2024	Terza tranche dal 1°Luglio 2025	Quarta tranche dal 1° Giugno 2026	Incremento salariale a regime
1	200	52,17	60,87	60,87	52,17	226,09
2	175	45,65	53,26	53,26	45,65	197,83



3-S	150	39,13	45,65	45,65	39,13	169,57
3	138	36,00	42,00	42,00	36,00	156,00
4	128	33,39	38,96	38,96	33,39	144,70
5-S	115	30,00	35,00	35,00	30,00	130,00
5	110	28,70	33,48	33,48	28,70	124,35
6	100	26,09	30,43	30,43	26,09	113,04

Handwritten signature

Nuova Retribuzione base

Handwritten signature

Livelli	Retribuzione base fino al 31 gennaio 2023	Retribuzione base dal 1° Febbraio 2024	Retribuzione base dal 1° Settembre 2024	Retribuzione base dal 1° Luglio 2025	Retribuzione base dal 1° Giugno 2026
1	1.998,42	2.050,59	2.111,46	2.172,33	2.224,51
2	1.808,94	1.854,59	1.907,85	1.961,11	2.006,77
3-S	1.621,73	1.660,86	1.706,51	1.752,16	1.791,30
3	1.531,29	1.567,29	1.609,29	1.651,29	1.687,29
4	1.456,29	1.489,68	1.528,64	1.567,59	1.600,99
5-S	1.359,70	1.389,70	1.424,70	1.459,70	1.489,70
5	1.322,36	1.351,06	1.384,53	1.418,01	1.446,71
6	1.246,87	1.272,96	1.303,39	1.333,83	1.359,91

Nota

Per retribuzione base s'intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature