CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Il contributo dei corpi intermedi alla effettività delle tutele in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro

Vol. III
Allegato II – Analisi campionaria su 103 contratti collettivi nazionali di lavoro: mappatura e schede

Assemblea

24 ottobre 2024

ALLEGATO II

Analisi campionaria su 103 contratti collettivi nazionali di lavoro (relativi al 96,8% dei dipendenti del settore privato tracciati con i flussi Uniemens): mappatura e schede

Il presente lavoro è stato realizzato da: Lucia Armino, Giada Benincasa, Gianluca Bianco, Manola Cavallini, Michele Tiraboschi.

MAPPATURA DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Il presente studio ha l'obiettivo di indagare tramite il metodo del diritto delle relazioni industriali (che si è tradotto, nel caso di specie, in un lavoro di lettura dei testi contrattuali e conseguente "mappatura" delle misure di salute e sicurezza), la disciplina prevenzionistica individuata nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) maggiormente applicati sulla base dei dati estrapolati dai c.d. flussi Uniemens (aggiornati al 2023) tramite i quali è stato possibile risalire alla reale applicazione - mediante il sistema con cui i datori di lavoro mensilmente comunicano i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi all'Inps - di un preciso contratto collettivo.

In aggiunta, al fine di effettuare una indagine su tutte le principali attività economiche e produttive, si è scelto altresì di includere nella presente analisi il settore dell'agricoltura (sebbene non soggetto ai flussi Uniemens).

Seguendo i suddetti criteri, sono stati individuati e selezionati 102 CCNL (*Tab. 1 – Elenco CCNL oggetto di mappatura*), riconducibili a 12 diversi settori (seguendo i criteri di classificazione individuati presso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito ai sensi dell'art. 17 della l. n. 936/1986 presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL):

[A] Agricoltura;

[B] Chimici;

[C] Meccanici;

[D] Tessili;

[E] Alimentari;

[F] Edilizia, Legno e Arredamento;

[G] Poligrafici e Spettacolo;

[H] Terziario e Servizi;

[I] Trasporti;

[J] Credito e Assicurazioni;

[K] Servizi;

[T] Istruzione, Sanità, Assistenza, Cultura, Enti

[V] Plurisettoriali, Microsettoriali e Altri

Analizzando i dati reali forniti tramite i flussi Uniemens, è stato possibile dividere, per ogni settore individuato, i CCNL selezionati in due macro-categorie:

1) CCNL GRANDI, se applicati ad un numero di lavoratori superiore a 100.000;

2) CCNL MEDI, se applicati ad un numero di lavoratori ricompresi tra 10.000 e 100.000.

I CCNL analizzati coprono esattamente 13.929.931 di lavoratori pari al 96,8% dei dipendenti del settore privato tracciati con i flussi Uniemens.

Ai fini del presente lavoro - confluito in schede di mappatura contenenti gli estratti dei CCNL senza alcuna riformulazione e in cui sono riportati, per ogni CCNL, anche i relativi dati di applicazione ad aziende e lavoratori - sono stati individuati 8 parametri tematici:

1) Misure di protezione e prevenzione in generale

2) Organismi di paritetici

3) Osservatori e commissioni

4) RLS / RSPP (e loro formazione)

5) Formazione dei lavoratori

6) Informazione e registri informativi

7) Tutele per i lavoratori malati

8) Altro

Tab. 1 – Elenco CCNL oggetto di mappatura

[A] Agricoltura							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	A011	Confagricoltura, CIA e Coldiretti	Flai-CGIL, Fai-CISL, Uila-UIL	-	-	-	-

[B] Chimici							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	B011	Federchimica; Farmindustria	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL (stipula su tavolo separato: UGL Chimici; Failc CONFAIL; Fialc CISAL)	3660	80101	141040	221141
CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	B371	Federazione Gomma e Plastica; Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL; (stipula su tavolo separato: UGL Chimici); (sottoscritto per adesione su tavolo separato: FAILC CONFAIL)	3859	44387	119971	164358
CCNL MEDI							
CCNL Unionchimica Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	B018	Unionchimica Confapi	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	2861	15920	33709	49629
CCNL Energia e Petrolio	B254	Confindustria Energia	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL (stipula su tavolo separato: UGL Chimici).	238	8406	28520	36925

CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display	B132	Assovetro	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL (stipula su tavolo separato: UGL Chimici).	818	5910	22660	28570
CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres	B122	Confindustria Ceramica	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL (stipula su tavolo separato: UGL Chimici; Failc CONFAIL; Fialc CISAL; Fesica CONFSAL).	495	8239	18340	26579
CCNL per gli addetti delle aziende conciarie	B101	Unic	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL (stipula su tavolo separato: UGL Chimici).	897	5985	13451	19435

[C] Meccanici							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	C011	Federmeccanica; Assistal; Confindustria	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	63159	337449	1338558	1676007
CCNL Area Meccanica	C030	Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica di Produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Odontotecnici; Confartigianato Restauro; Cna Produzione; Cna Installazione e Impianti; Cna Servizi alla comunità/Autoriparatori; Cna Artistico e tradizionale; Cna Benessere e Sanità SNO; Casartigiani; Claai	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	120194	102171	408140	510311
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	C018	Unionmeccanica Confapi	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	34348	68764	311206	379970
CCNL MEDI							
CCNL per le PMI settore metalmeccanico ed istallazione impianti	C01A	Confimi Impresa Meccanica	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	2091	7173	27925	35098
CCNL per gli addetti del settore orafo,	C021	Confindustria Federorafi; Associazione Argentieri	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	869	7544	8325	15869

argentiero e della gioielleria							
CCNL per gli addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche	C016	Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Produzione e Lavoro	Fim CISL; Fiom CGIL; Uil UIL;	947	1975	11010	12985

[D] TESSILI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL MEDI							
CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	D018	Uniontessile Confapi	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	4936	28847	24510	53358
CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature	D121	Assocalzaturifici	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	1468	22816	22791	45607
CCNL per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni	D111	Assopellettieri; Confindustria Moda	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	584	18589	13448	32037
CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria	D271	Anfao; Confindustria Moda	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	175	12809	8915	21724
CCNL lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione ed imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini	D0L1	Assosistema	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL; (per adesione: UGL Chimici/Tessili)	541	8130	6540	14670

[E] ALIMENTARISTI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per l'industria alimentare	E012	Federalimentare; Ancit; Anicav; Assalzoo; Assica: Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unione Italiana Food; Unionzucchero	Fai CISL; Flai CGIL; Uila UIL	7197	73249	140921	214170

CCNL Area Alimentazione-Panificazione	E015	Cna Agroalimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Claai	Fai CISL; Flai CGIL; Uila UIL	28418	62330	58432	120762
CCNL MEDI							
CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di Panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	E023	Federazione italiana panificatori, panificatori pasticcieri ed affini; Assipan; Confcommercio Imprese per l'Italia; Assopanificatori (aderente a Fiesa Confesercenti)	Fai CISL; Flai CGIL; Uila UIL	8517	20680	21437	42116
CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare	E018	Confapi; Unionalimentari Confapi	Fai CISL; Flai CGIL; Uila UIL	3071	11204	20958	32162
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari	E016	Agrital Agci; Fedagri Confcooperative; Legacoop Agroalimentare	Fai CISL; Flai CGIL; Uila UIL	681	4969	10288	15257
CCNL per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima	E071	Federpesca; Coldiretti Impresa Pesca	Fai CISL; Flai CGIL; Uila Pesca	2087	241	9772	10013

[F] EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative	F012	Ance; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Produzione e Lavoro	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	50641	32684	359893	392577
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	F015	Anaepa Confartigianato Edilizia; Cna Costruzioni; Fiae Casartigiani; Claai Edilizia	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	54829	11380	170156	181536
CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali	F051	Federlegnoarredo	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL; (stipula su tavolo separato: UGL Costruzioni)	5668	26950	87128	114078
CCNL MEDI							
CCNL Area Legno-Lapidei	F060	Cna Produzione; Cna Costruzioni; Cna;	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	17155	16396	59388	75784

		Confartigianato Legno a Arredo; Confartigianato Marmisti; Confartigianato Imprese; Casartigiani; Claai					
CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini	F018	Confapi Aniem	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	14163	5027	66888	71916
CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali	F058	Unital Confapi	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	1991	4815	16770	21585
CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi	F021	Confindustria Ceramica; Assobeton	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	842	1938	14748	16686
CCNL dei materiali da costruzione	F020	Confapi Aniem	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	1741	1535	10460	11995
CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte	F032	Federmaco	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL; (stipula su tavolo separato: UGL Costruzioni)	356	1292	8755	10048
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	F041	Confindustria Marmomacchine; Anepla	Feneal UIL; Filca CISL; Fillea CGIL	2629	2909	19979	22888

[G] POLIGRAFICI E SPETTACOLO							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL MEDI							
CCNL Grafici Editori	G011	Assografici; Aie; Anes	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL	4713	25876	39789	65665
CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone	G022	Assocarta; Assografici	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL; UGL Carta e Stampa	1374	10927	45952	56880
CCNL Area Comunicazione	G016	Cna Comunicazione e Terziario Avanzato;	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL	6069	13720	15709	29429

		Confartigianato Comunicazione; Casartigiani; Claai					
CCNL PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa	G029	Unigec Confapi; Unimatica Confapi; Confapi	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL	2559	7441	13191	20632
CCNL per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva	G121	Anica; Apt; Apc; Ap	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL	560	6716	11710	18426
CCNL per i dipendenti di imprese radio televisive, multimediali e multipiattaforma	G091	Confindustria Radiotelevisioni; Anica; Rna	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcom UIL	786	4951	8118	13069

[H] TERZIARIO E SERVIZI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	H011	Confcommercio Imprese per l'Italia	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL (stipula su tavolo separato: UGL terziario)	377869	1209749	1218599	2428348
CCNL aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	H05Y	Fipe; Angem; Legacoop Produzione e Servizi; Federlavoro e Servizi; Confcooperative; Agci	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL (stipula su tavolo separato: UGL terziario)	93830	358248	312181	670428
CCNL Turismo	H052	Federalberghi; Faita; Confcommercio Imprese per l'Italia	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	87329	292817	285670	578488
CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali	H442	Confprofessioni	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	129638	272202	55372	327574
CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	H008	Federdistribuzione	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL (stipula su tavolo separato: UGL terziario)	184	124948	81783	206730
CCNL Area Acconciatura ed Estetica	H515	Cna Unione benessere e sanità; Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetica; Casartigiani; Claai Federnas Unamem	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	58378	113248	21587	134836
CCNL MEDI							

CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza	HV17	Anivp; Assiv; Univ; Legacoop Produzione e Servizi; Agci Servizi; Confoccoperative Lavoro e Servizi	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	1307	15390	66949	82339
CCNL dipendenti delle farmacie private	H121	Federfarma	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	16324	59309	17836	77146
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	H012	Confesercenti	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL (stipula su tavolo separato: UGL terziario)	11013	43625	31704	75330
CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	H016	Ancc Coop; Confcooperative; Agci	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	1846	46194	22416	68609
CCNL settore turismo	H058	Assoturismo; Asshotel; Assocamping; Assoviaggi; Fiba; Fiepet; Confesercenti	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	11654	29805	29600	59405
CCNL per i quadri direttivi, impiegati ed operai dipendenti dei settori del Commercio	H024	Anpit; Confimprenditori; Unica	Cisal Terziario	3920	27596	25519	53115
CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati	H401	Confedilizia	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL (stipula su tavolo separato: UGL terziario)	28936	13255	24459	37713
CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica	H05B	Federturismo Confindustria; Confindustria Aica	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	954	16185	15509	31694
CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi	H05K	Anpit; Aiav; Aifes; Cidec; Confimprenditori; Unica	Cisal Terziario; Confedir; Cisal	2656	13708	17300	31008
CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit	H077	Confederazione Italiana dello Sport; Confcommercio Imprese per l'Italia	Slc CGIL; Fisascat CISL; Uilcom UIL	6830	13918	15711	29628
CCNL per i dirigenti di aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi	H021	Confcommercio Imprese per l'Italia	Manageritalia	8080	6105	20736	26841
CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP	H601	Assoced; Lait; Confterziario	UGL Terziario	6424	15273	5671	20945
CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari	HV19	Assicurezza Confesercenti	Filcams CGIL; Fisascat CISL	129	3897	14568	18465
CCNL aziende del commercio	H019	Cnai; Ucict	Fismic CONFSAL; Filcom Fismic	4854	7744	8244	15988

CCNL per i dipendenti delle imprese di Viaggi e Turismo	H04Z	Fiavet; Confcommercio Imprese per l'Italia	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltucs UIL	2540	10235	3795	14030
CCNL AGENZIE SICUREZZA SUSSIDIARIA E ISTITUTI INVESTIGATIVI (SECURITY)	HV40	Aiss; Federterziario; Confimea; Cfc Rete d'Impresa	UGL Sicurezza Civile	461	2639	10378	13017

[I] TRASPORTI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	I100	Aiti; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi; Trasportounito; Fiap; Confetra; Anita; Fai; Assotir; Federtraslochi; Federlogistica; Unitai; Conftrasporto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Claai; Confcooperative Lavoro e Servizi; Legacoop Produzione e Servizi; Agci; Aite	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL	36217	88026	458518	546544
CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)	I022	Asstra; Anav	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; Faisa CISAL; UGL Fna; Agens	1718	13147	98924	112072
CCNL MEDI							
CCNL della mobilità - area contrattuale attività ferroviarie	I320	Agens	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; UGL Ferrovieri; Fast CONFSAL; ORSA Ferrovie; (per adesione: ANCP)	111	16342	65414	81756
CCNL dell'industria del trasporto aereo	I810	Assaereo; Assaeroporti; Assohandlers; Assocontrol; Federcatering: Federturismo Confindustria: Fairo Enav Spa	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; UGL Trasporto Aereo; UGL Ta; UNICA	652	16311	33156	49468
CCNL per dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato,	IC35	Aniasa	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL	424	6622	36628	43249

lavaggio automatico e non automatico, attività di soccorso stradale (…)							
CCNL unico dell'industria armatoriale	I391	Confitarma; Assarmatori (sezioni 1, 2, 3, 4, 7, 13, 14, 15); Assorimorchiatori (sezione 11); Federimorchiatori (sezione 11)	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; USCLAC/UNCDIM (sezioni 3, 10); (Sezione 14 rinnovata il 30/06/2021 anche da ANMBMM/MEDIBORDO)	1198	4981	23481	28462
CCNL per i lavoratori dei porti	I5G1	Assiterminal; Assologistica; Assoporti; Fise Uniport	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL	366	1611	13684	15294
CCNL imprese esercenti attività di pompe e trasporti funebri	IB11	Feniof; Confcommercio Imprese per l'Italia	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL	3484	2466	12675	15142
CCNL per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	I192	Federreti: Fise Acap	Filt CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; Sla CISAL; UGL Viabilità e Logistica	64	3815	10090	13905

[J] CREDITO E ASSICURAZIONI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	J241	Abi; Intesa Sanpaolo Spa	Fabi; First CISL; Fisac CGIL; Uilca UIL; Unisin Falcri Silcea Sinfub	955	137469	148013	285481
CCNL MEDI							
CCNL per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione	J121	Ania	Fabi; First CISL; Fisac CGIL; Uilca UIL, FNA, SNFIA	2137	28958	26741	55699
quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane	J271	Federcasse	Fabi; First CISL; Fisac CGIL; Uilca UIL; UGL Credito	298	16067	20911	36978
CCNL agenzie di assicurazione in gestione libera	J154	Sna; Cpmi Itali	Fesica CONFSAL; CONFSAL Fisals	4725	13881	3073	16954
CCNL per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera	J153	Anapa Confcommercio	First CISL; Fisac CGIL; Uilca UIL; FNA	4317	12356	3000	15355

[K] AZIENDE DI SERVIZI

Contratto	Cod. CNEL	Firmatari datoriali	Firmatari sindacali	Aziende	Dipendenti F	Dipendenti M	Dipendenti Totali
CCNL GRANDI							
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	K511	Anip Confindustria: Legacoop Produzione e Servizi: Confcooperative Lavoro e Servizi: Agci Servizi di lavoro; Unionservizi Confapi	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltrasporti UIL	10091	226911	162498	389409
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	K411	Asstel; Assocontact (per le parti relative ai collaboratori)	Slc CGIL; Fistel CISL; Uilcam UIL; (con firma separata: UGL Telecomunicazioni)	1360	60913	70803	131716
CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane	K700	Poste Italiane Spa	Slc CGIL; Slp CISL; Uilposte UIL; Failp CISAL; CONFSAL Comunicazioni; Fnc UGL Comunicazioni	16	63290	53558	116847
CCNL MEDI							
CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	K521	Cna Costruzioni; Cna Imprese di Pulizia; Confartigianato Imprese di Pulizia; Casartigiani; Claai	Filcams CGIL; Fisascat CISL; Uiltrasporti UIL	11063	50920	33584	84505
CCNL FISE ASSOAMBIENTE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	K531	Utilitalia; Confindustria Cisambiente: Legacoop Produzione e Servizi: Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Servizi; Assoambiente	Fp CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; Fiadel	2672	12555	70763	83318
CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico	K051	Elettricità Futura Confindustria; Utilitalia Confservizi; Enel Spa; GSE Spa; Sogin Spa; Terna Spa; Energia Libera Confindustria	Filctem CGIL; Flaei CISL; Uiltec UIL; CISAL Federenergia; (stipula su tavolo separato: CISAL)	653	14794	48374	63168
CCNL per il settore GAS-ACQUA	K321	Utilitalia; Proxigas; Anfida; Assogas	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL; (sottoscritto per adesione: CISAL Federenergia e UGL Chimici)	799	14913	42099	57012
CCNL dei Servizi Ambientali	K541	Utilitalia; Confindustria Cisambiente; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Acgi Servizi; Assoambiente	Fp CGIL; Fit CISL; Uiltrasporti UIL; Fiadel	424	6622	36628	43249

[T] ISTRUZIONE, SANITÀ, ASSISTENZA, CULTURA, ENTI							
Contratto	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL Cooperative Sociali	T151	AGCI IMPRESE SOCIALI; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA'; LEGACOOPSOCIALI	Fp CGIL; Fps CISL; Fisascat CISL; UIL Fpl; Uiltucs UIL	9406	301005	99267	400272
CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris	T011	Aris; Aiop	Fp CGIL; Fp CISL; UIL Fpl	2203	102006	44316	146322
CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	T141	Uneba	Fp CGIL; Fisascat CISL; Fp CISL; Uiltucs UIL; UIL Fpl	6313	98756	30217	128973
CCNL MEDI							
CCNL ANINSEI per il personale della scuola non statale	T231	Aninsei Confindustria	CISL Scuola; UIL Scuola; Snals CONFSAL	5797	55081	13479	68560
CCNL per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia, delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM	T271	Fism	Flc CGIL; CISL Scuola; UIL Scuola Rua; Snals CONFSAL	4613	37921	1705	39626
CCNL per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE	T241	Agidae	Flc CGIL; CISL Scuola; UIL Scuola; Snals CONFSAL; Sinasca	1147	28264	7193	35457
CCNL per la Formazione Professionale	T261	Forma; Cenfop	Flc CGIL; CISL Scuola; UIL Scuola; Snals CONFSAL; CGIL; CISL; UIL; (adesione: UGL)	1670	11295	6511	17806
CCNL Socio-Assistenziale AGIDAE	T111	Agidae	Fp CGIL; Fisascat Fist CISL; CISL; Uiltucs UIL	1695	12805	4336	17141
CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e centri di riabilitazione	T090	Aris	Fp CGIL; CISL Fp; UIL Fpl; (stipula su tavolo separato: UGL Salute)	159	12425	4071	16496
CCNL per i dirigenti medici dipendenti delle strutture sanitarie, socio sanitarie e socio	T012	Aris	Cimop	803	7047	5850	12897

assistenziali di diritto privato							
CCNL per il personale delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali	T091	Aiop	UGL Sanità; Fismic CONFSAL; SI-CEL; Fials; CONFSAL; Fse	332	8401	3676	12077
CCNL ANASTE per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo	T131	Anaste	Ciu; Snalv; CONFSAL; CSE; CSE Sanità; CSE Fulscam; CONFELP	458	8540	2266	10806

[V] CCNL PLURISETTORIALI, MICROSETTORIALI E ALTRI							
CCNL	**Cod. CNEL**	**Firmatari datoriali**	**Firmatari sindacali**	**Aziende**	**Dipendenti F**	**Dipendenti M**	**Dipendenti Totali**
CCNL GRANDI							
CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro	V212	Assolavoro	CGIL; CISL; UIL; Felsa CISL; Nidil CGIL; Uiltemp UIL	110	154281	232702	386983
CCNL Area Tessile Moda e Chimica Ceramica	V751	Cna Federmoda; Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Casartigiani; Claai	Filctem CGIL; Femca CISL; Uiltec UIL	25007	84732	57425	142157
CCNL MEDI							
CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	V012	Confindustria	Federamanger	12235	12616	57005	69621
CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro	V213	Assosomm	CGIL; CISL; UIL; Felsa CISL; Nidil CGIL; Uiltemp UIL	14	19299	26007	45306
CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati ed operai dipendenti dei Servizi Ausiliari Integrati alle persone, alle collettività e alle aziende	V719	Anpit; Cidec; Confimprenditori; Unica	CISAL Terziario; CISAL	2271	13644	19857	33501

SCHEDE DI MAPPATURA

1) CCNL GRANDI

CCNL PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI del 23 maggio 2022

Ultimo aggiornamento	**27 ottobre 2023:** Accordo per il recupero del differenziale inflattivo del biennio 2022-2023, in attuazione dell'impegno assunto in occasione della sottoscrizione del verbale di accordo di rinnovo del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022
Settore [cod.]	Agricoltura [A]
Codice CNEL	A011
Data di stipula	23/5/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2025
Firmatari datoriali	Confagricoltura, CIA e Coldiretti
Firmatari sindacali	Flai-CGIL, Fai-CISL, Uila-UIL

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

ARTICOLO 69
Tutela della salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":
a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;
b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.
Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (Allegato n. 17), i Contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i Contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.
Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 – potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.
È altresì demandato ai Contratti provinciali di lavoro il compito di definire le mo- dalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso

retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 38 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.
Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81 del 2008 demandate alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), sono state attuate rispettivamente con gli accordi del 19 giugno 2018 (Allegati n. 6 e n. 18).

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 6
Sistema della bilateralità

[…]
Norma transitoria
I preesistenti organismi bilaterali di seguito indicati restano in attività fino a quando le relative funzioni saranno assorbite dall'Ente bilaterale agricolo nazionale o dalle Casse extra legem provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali:
[…]
• "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" e "Comitati paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsti dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6).

ARTICOLO 7
Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:
[…]
f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti);
[…]

ARTICOLO 8
Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

Le Casse *extra legem*/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 63 del presente CCNL.
Le Casse extra legem/Enti possono inoltre:
• svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 6 al vigente CCNL;
[…]

ALLEGATO 6
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici (19/6/2018)

[…]
7) Comitato paritetico nazionale
Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente ac- cordo.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:
• promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
• elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
• elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
• proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;
• eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

8) Comitato paritetico provinciale
Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro
è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.
Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:
• raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
• raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione
prevista;
• promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza
sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.
[…]
10) Norma di rinvio
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

ALLEGATO 7
Linee - guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem (30/7/2012)

[…]
Attività
Un'importante opportunità è rappresentata dalla possibilità per le Casse/Enti bilaterali di ampliare il proprio raggio d'azione attraverso lo svolgimento di ulteriori compiti e funzioni rispetto a quelli originariamente previsti (integrazione malattia e infortuni). In particolare, ai sensi dell'art. 8 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, i predetti organismi potranno svolgere le funzioni oggi demandate agli Osservatori provinciali, ai Comitati territoriali per la sicurezza, ai Centri di formazione agricola.
[…]
Regime fiscale e previdenziale dei contributi
La quota di contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore alla Cassa *extra legem* provinciale per l'erogazione dei trattamenti di integrazione al reddito in caso di malattia ed infortunio, deve considerarsi - secondo i principi elaborati in materia dal Ministero delle Finanze (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) - come contribuzione assistenziale di carattere sociale. Essa infatti è obbligatoria ai sensi delle relative previsioni della contrattazione collettiva nazionale e provinciale e destinata ad integrare le indennità di legge in caso di malattia e infortunio.
[…]
Art. 3 - Finalità e scopi
La Cassa o l'Ente ha i seguenti scopi:
a) integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di ...;

[…]
e) promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di ...;
[…]
Art. 13 - Scioglimento
[…]
Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo della Cassa o dell'Ente sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della provincia di ...

3. Osservatori e Commissioni

ARTICOLO 9
Osservatori

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:
[…]
• la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.
[…]

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

ARTICOLO 81
Delegato d'azienda operai agricoli

[…]
Il delegato ha i seguenti compiti:
a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;
[…]

ARTICOLO 81
Delegato d'azienda operai florovivaisti

[…]
Il delegato ha i seguenti compiti:
a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;
[…]

ALLEGATO 6
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici (19/6/2018)

[…]
Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;
considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione degli aspetti con- cernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", le parti convengono:
a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
b)
in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) Modalità di elezione
La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.
La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.
Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.
La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.
La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.
L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.
Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.
Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a segui- to dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3) Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:
6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.
12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg. 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.
Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo de- terminato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.
Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.
Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno de- finire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lettera b) del punto 1 del presente accordo.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.
I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:
a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.
Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.
b) nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.
c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.
Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lettera b) del presente accordo.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.
Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà com- prendere: conoscenze

generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.
Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza di cui alla lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.
Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.
Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6) Riunioni periodiche
In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.
Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.
Della riunione viene redatto verbale.
[…]
10) Norma di rinvio
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

ALLEGATO 18
Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (19/6/2018)

Premesso
• che le scriventi Parti hanno definito gli aspetti applicativi relativi a "Rappresentanti per la sicurezza e Comitati paritetici" con verbale d'accordo del 18 dicembre 1996 in attuazione del d.lgs. n. 626/1996;
• che il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (articoli 47, 48 e 50 del d.lgs. n. 81/2008) ha istituito la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione del RLST, le modalità di esercizio delle relative funzioni, le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione;
Considerato
• che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
• che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza in materia di salute e sicurezza attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);
Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)
convengono quanto segue
1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (RLS).
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) viene designato dal Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, anche in sede di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale laddove costituito.

3. Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.
4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente
degli organismi paritetici sopra citati.
5. Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza Territoriale (RLST), nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici
della sua formazione, sono rinviate alla contrattazione provinciale.
6. Le parti territoriali valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale presa in carico, totale o parziale, da parte dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale delle spese di gestione e funzionamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i
versamenti contributivi al sistema di bilateralità.
7. Restano salvi gli accordi già raggiunti in sede provinciale sul Rappresentante dei
Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 28
Convenzioni – Programmi di assunzione

[…]
Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni, strumento utile alla salvaguardia ed alla stabilizzazione occupazionale in modo coerente con le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:
[…]
3. alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione, l'Ebat, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale, assicurerà l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza;
[…]

ALLEGATO 6
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici (19/6/2018)

[…]
9) Formazione ed informazione dei lavoratori
Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) Norma di rinvio
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

ALLEGATO 9
Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

[…]
6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:
[…]

• realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni;

ALLEGATO 11
Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.Lgs. N. 81/2015 (19/6/2018)

[…]
1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
[…]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 28
Convenzioni – Programmi di assunzione

[…]
Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni, strumento utile alla salvaguardia ed alla stabilizzazione occupazionale in modo coerente con le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:
[…]
3. alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione, l'Ebat, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale, assicurerà l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza;
[…]

ALLEGATO 6
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici (19/6/2018)

[…]
9) Formazione ed informazione dei lavoratori
Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) Norma di rinvio
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 21
Categorie di operai agricoli

[…]
Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per

le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.
Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 64.
[…]

ARTICOLO 22
Categorie di operai florovivaisti

[…]
Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.
Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 62 e 64.
[…]

ARTICOLO 25
Lavoratori migranti

[…]
Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

ARTICOLO 29
Vendita dei prodotti sulla pianta

[…]
Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92).
[…]

ARTICOLO 32
Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

[…]
Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.
[…]

ARTICOLO 61
Malattia ed infortunio operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.
Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.
Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.
Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.
In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.
In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato numero 16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del pe- riodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

ARTICOLO 62
Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.
Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.
Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.
In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.
In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato n.16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.
In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.
Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.
In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.
Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano rag- giunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.
Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.
La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.
I contratti provinciali possono disporre che le indennità integrative previste dal pre- sente articolo siano effettuate a cura degli enti bilaterali territoriali – Casse extra legem di cui all'art. 8 del CCNL, limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

ARTICOLO 63
Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli

Malattia
La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.
Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle Casse extra legem medesime, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro
La integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.
Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse extra legem, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.
Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse extra legem dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Impegno a verbale
In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione extra legem, le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 63.
Nelle province ove non è ancora istituita la Cassa integrazione extra legem, le parti contraenti interverranno per promuoverne la istituzione onde conseguire, gradualmente, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

ARTICOLO 65
Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.

Norma transitoria
La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

ARTICOLO 66
Fondo di assistenza sanitaria integrativa

[…]
Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.
[…]

ARTICOLO 72
Lavoratori tossicodipendenti

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.
Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.
Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore inter- rompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione, nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.
Gli operai agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del fa- miliare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.
Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.
Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

ALLEGATO 10
Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.Lgs. N. 81/2015 (19/6/2018)

[…]
IMPIEGATI

[…]
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di la- voro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.
[…]

Malattia e infortunio
OPERAI
In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 6321 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.
IMPIEGATI
In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.
[…]
6. È sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolunga- mento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).
[…]

ALLEGATO 15
Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli (16/12/2006)

[…]
La contribuzione al fondo è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del pe- riodo di comporto, infortunio, astensione obbligatoria per maternità.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 19
Somministrazione di lavoro

[…]
A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:
[…]
e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
[…]

ARTICOLO 70
Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge15.
Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni16.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

ARTICOLO 93
Contrattazione provinciale operai agricoli

[…]
Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:
[…]
• art. 8 – Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
[…]
• art. 63 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
[…]
• art. 69 – Tutela della salute dei lavoratori
[…]

ALLEGATO 5
Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura (19/6/2018)

[…]
Considerato
• che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;
[…]
Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.
[…]

ALLEGATO 17
Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

A) PROTOCOLLO D'INTESA
Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori di- pendenti, con il presente "Protocollo" intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.
Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:
[…]
Il d.lgs. 626/94 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavori; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di video- terminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.
1. I PRODOTTI FITOSANITARI
Il d.lgs. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal DPR 1255/68 e dal DPR

223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti "molto tossici", "tossici", "nocivi", e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

1.1. Classificazione dei prodotti fitosanitari

[…]

1.2. Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

• durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
• non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;
• non operare contro vento;
• dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
• rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
• evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
• consentire l'uso e l'impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all'art. 23 del DPR 1255/68.

1.3. Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

CLASSE 1°

• non contaminare altre colture;
• evitare di respirarne i vapori;
• durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

CLASSE 2°

• non contaminare altre colture;
• evitare di respirare i vapori;
• in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

1.4. Raccomandazioni utili

• nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
• effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
• a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
• esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
• rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
• gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

1.5. Informazioni mediche

I sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

[…]
Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi:
• lindano
• DDD
1.7. Elenco centri antiveleni
[…]

2. MEZZI MECCANICI
Principali misure di prevenzione A titolo puramente esemplificativo:
• adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del ministero del Lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
• adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
• rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
• la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
• tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, ecc.);
• le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, ecc., esempio trebbiatrici);
• gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
• i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
• ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
• per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
• per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
• parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

3. STALLE E ALLEVAMENTI
Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.
Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.
Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.
Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle con- cernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.
Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito,

trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas da fermenta- zione degli escrementi animali e quanto altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

4. SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quanto altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, ecc.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

5. FRIGORIFERI

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute im- bottite, guanti, cappelli).

6. SERRE

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

• divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;

• rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;

• adeguato sistema di aerazione;

• uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, ecc.).

7. LAVORAZIONI A CIELO APERTO

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impie- ghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucciolevole alle estremità superiori. Le scale dop- pie non devono superare l'altezza di cinque metri.

B) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni com- pletamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del d.lgs. n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 626/94.

In particolare occorre prestare attenzione alla:

• valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);

• individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;

• individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;

• informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio – utilizzo

dei prodotti fitosanitari – cuffie per la protezione dell'udito – utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).
Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.
L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:
• impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;
• manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.
Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:
• disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, ecc.);
• aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
• induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme
di buona tecnica;
• aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).
[…]

COME PROTEGGERE LA PELLE
Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofar- maci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polie- tilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.
In particolare sono consigliabili:
• tute in cotone al 100 per cento, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
• stivali in gomma con suola antisdrucciolo da calzare sotto la tuta;
• guanti in polietilene o polivinile con sottoguanti in cotone;
• cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

COME PROTEGGERE GLI OCCHI
Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resi- stente ai fitofarmaci.
Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale. Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE
Maschere a filtro
si tratta o di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.
Caschi
sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette nel casco.
Cabine
• sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da
• buona tenuta del facciale;
• buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.
EFFICACIA FILTRI
È il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.
Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri. Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere.
Non esiste un filtro universale.
Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83
•mese e anno di scadenza (essi vanno riferiti al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);
•capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.
Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83
•bassa resistenza (per i filtri misti A 2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 1/min);
•durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5 per cento).
Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci
•prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;
• quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci;
• la durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.
[…]
La estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di cono- scenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.
Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.
Caratteristiche di un "buon casco"
• peso ridotto
• buon appoggio sulle spalle
• portata aria 120 l/min (proposta CEE)
• rumore generato dal ventilatore 75 dB (A), (Proposta CEE)
• buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB(A)
• buona visibilità anche laterale
• direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

Vantaggi delle cabine
• eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi.
• possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate.
• possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore.
• possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere.
• quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.
Una cabina che fornisca condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della

miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, ecc.). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizza- zione del lavoro.

Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari
Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie
• efficacia filtrante: non è mai il 100 per cento. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50 per cento.
• usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo molto rilevante.
• mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici.
• non rinunziare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.
Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

ALLEGATO 19
LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO per gli operai agricoli e florovivaisti

[…]
Scheda integrativa per la lavoratrice agricola
Premessa
La scheda sulla salute riproduttiva della lavoratrice è parte integrante del libretto individuale dei rischi e dei danni per la salute. I particolari fattori di rischio individuati nella scheda vanno infatti presi in considerazione in relazione a tutti gli altri presenti nel libretto individuale. La parte sanitaria della scheda costituisce un'indicazione allo specialista in ginecologia ed ostetricia della struttura pubblica per la raccolta dell'anamnesi ginecologica. Si tratta di un'indicazione media: l'anamnesi potrebbe essere sviluppata più o meno a seconda della disponibilità dello specialista e della collabora- zione della lavoratrice. I dati così raccordati, per poter essere interpretati, vanno considerati da parte dello specialista nell'insieme della storia clinica.
Sulla base dell'anamnesi lo specialista svolgerà o farà svolgere tutti gli accertamenti necessari a stabilire la diagnosi e l'opportuna terapia per i disturbi in atto. Questa scheda non può essere utilizzata direttamente per indagini epidemiologiche.
[…]

ALLEGATO 21
Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo

Relazioni sindacali
È volontà comune delle Parti intervenire prioritariamente in questa sede, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni sindacali e la contrattazione:
[…]
d) sicurezza sul lavoro
[…]
a) Welfare
[…]
A tal fine è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro,

pari opportunità, fabbisogni formativi, etc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.
[…]
d) Sicurezza sul lavoro
La salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese agricole resta uno dei principali obiettivi delle Parti firmatarie del presente accordo, come dimostra l'impegno congiunto, anche in sede bilaterale, per l'attuazione di concrete azioni formative e prevenzionali, sia a livello nazionale che territoriale.
Per favorire e migliorare costantemente le azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori agricoli, le Parti ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con l'INAIL per la realizzazione delle attività istituzionali di prevenzione, ricerca e formazione.
[…]

CCNL Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL

Ultimo aggiornamento	13 giugno 2022. Per gli addetti all'industria chimica, chimica-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL
Settore [cod.]	Chimica B
Codice CNEL	B011
Data di stipula	13.06.2022
Data di decorrenza	13.06.2022
Data di scadenza	30.06.2025
Firmatari datoriali	Federchimica-Farmindustria
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	3.660
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	221.141
di cui donne	80.101
di cui uomini	141.040

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

CAPITOLO XIV **SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE**
Articolo 65
I principali soggetti per la gestione della Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'Ambiente a livello aziendale

Articolo 66
La gestione della Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e la tutela dell'Ambiente a livello aziendale.

Articolo 67
Sicurezza dei lavoratori e salvaguardia degli impianti

APPENDICE PARTE III
1) LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, LA SALUTE, L'AMBIENTE (RLSSA) 2) GIORNATA NAZIONALE SICUREZZA, SALUTE E SVILUPPO SOSTENIBILE E PREMIO MIGLIORI ESPERIENZE AZIENDA

Articolo 63

Formazione

Premessa

Le Parti considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la Ioro occupabilità ed il Ioro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di salute, sicurezza e ambiente, alle esigenze di sviluppo di una cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori.

….

A) Gruppo di lavoro paritetico permanente - Attività congiunta in

tema di SSA

Nell'ambito della programmazione delle attività deIl'OBCF a livello settoriale sulle tematiche della Salute, della Sicurezza e tutela dell'Ambiente, le Parti concordano di costituire un Gruppo paritetico permanente composto dai rappresentanti delle Parti firmatarie che, in possesso dei requisiti previsti dalle norme di Iegge, svolgerà le attività di docenza e/o tutoraggio per le tematiche demandate alle Parti settoriali nei moduli formativi per gli RLSSA previsti dall'OBCF, assicurando la necessaria continuità e omogeneità della docenza nella realizzazione delle attività formative programmate. A tal fine saranno calendarizzati incontri annuali dei componenti del Gruppo per la preparazione e con- divisione delle docenze.

Le Parti concordano, inoltre, la prosecuzione delle attività del Gruppo di lavoro tecnico congiunto attivato in occasione del presente rinnovo contrattuale, con l'obiettivo prioritario di realizzare e sviluppare le iniziative concordate sulle tematiche SSA e approfondire le tematiche non definite nell'ambito del confronto negoziale.

CAP. XIV

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e ap- plicazioni consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso e una gestio- ne preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

Le Parti condividono che Responsible Care, programma di promozione dello sviluppo sostenibile, possa essere lo strumento funzionale al raggiungimento di tale obiettivo.

1) Cultura della sicurezza

In relazione a quanto sopra le Parti hanno condiviso l'avvio di un Progetto congiunto finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza in tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore, anche mediante strumenti multimediali al fine di promuovere l'adozione di comportamenti consape- voli e coerenti con Io spirito del

settore. In tale ambito saranno realizzati anche interventi formativi congiunti e specifiche iniziative rivolte agli stu- denti, anche impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro, per favorire, attraverso il Ioro coinvolgimento attivo, la crescita di sensibilità e cultura su questo importante tema già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.

2) Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

Lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinami- ca dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e dell'equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coe- rente strategia ambientale che coniughi le esigenze di Salute e Sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'Ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'in- novazione, di competitività delle imprese.

3) Metodo partecipativo

Il rapporto e l'interlocuzione tra tutti i soggetti interessati, nell'ambito dei rispettivi ruoli, deve essere ispirato a criteri di partecipazione e basato su trasparenza, coerenza di comportamenti, corretta e completa informazione.

Tale metodo dovrà essere funzionale alla definizione di obiettivi comuni, strategie congiunte e alla realizzazione di azioni coordinate anche nei confronti del territorio.

In tal senso, le imprese forniranno ai lavoratori e ai Ioro rappresentanti gli ele- menti necessari per la corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali: implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico e attività formative nell'am- bito delle quali sarà anche utilizzata e valorizzata l'esperienza dei lavoratori senior.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

CAPITOLO X
RELAZIONI INDUSTRIALI

Osservatorio Nazionale

Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo delle Relazioni in- dustriali e al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerente nei com- portamenti l'azione dei propri rappresentati e l'applicazione a tutti i livelli delle norme contrattuali, convengono, alla Iuce delle esperienze realizzate, di con- solidare e sviluppare, anche con specifiche sessioni a livello territoriale, l'atti- vità dell'Osservatorio Nazionale quale ambito di conoscenza, analisi e studio, a supporto dell'attività negoziale, per assicurare coerenza tra i risultati dell'at- tività di approfondimento svolta nell'ambito dell'Osservatorio e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali.

LOsservatorio contrattuale - ferme restando l'autonomia dell'attività impren- ditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Orga-

nizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con la periodicità ri- chiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per fa- vorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale le singole Organizzazioni imprenditoriali con le Organizza- zioni sindacali stipulanti il CCNL svolgeranno i relativi approfondimenti all'inter- no deII'Osservatorio.

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno deII'Osservatorio Nazionale po- tranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale e aziendale. Il sistema dell'Osservatorio si articola sul livello nazionale, e aziendale, con l'obiettivo di favorire l'integrazione e il coordinamento tra i diversi livelli e valo- rizzare la partecipazione delle rispettive strutture territoriali e aziendali, anche attraverso gli opportuni collegamenti con le strutture territoriali sindacali ed imprenditoriali.

Nell'ambito deII'Osservatorio Nazionale sono costituite le seguenti sezioni:

Sezione Sicurezza Salute Ambiente

Sezione Mercato del Iavoro

Sezione Ricerca

Sezione PMI

-- Sezione Trasformazione digitale

--- Sezione Inclusione sociale e Parità di genere

….

Impegni delle parti da realizzare nell'arco di vigenza del CCNL

Osservatorio Nazionale

Fermo restando quanto previsto nella Premessa e nel punto 1) del presente Capitolo, le Parti intendono rafforzare il metodo partecipativo settoriale improntato sul dialogo continuo, focalizzato sull'analisi, la discussione il confronto per arrivare a soluzioni condivise.

In tal senso convengono, a valle del rinnovo contrattuale, di consolidare e sviluppare ulteriormente, anche con specifiche sessioni a livello territoriale, l'attività delI'Osservatorio Nazionale quale ambito di conoscenza, analisi e studio a supporto dell'attività negoziale e, in relazione alle tematiche affrontate nel corso del rinnovo contrattuale, concordano di affidare ai Iavori deII'Osservatorio, da realizzare nella vigenza contrattuale, le seguenti tematiche:

….

Sicurezza Salute e tutela deII'Ambiente: nella Sezione dedicata e nel Gruppo di lavoro tecnico sulle tematiche SSA - nell'ambito del quale sono state già realizzate, nonostante le problematiche connesse alla pandemia, importanti iniziative funzionali a migliorare contenuti e diffusione dell'offerta formativa congiunta e, in futuro, anche con il coinvolgimento delle aziende appaltatrici - si valuterà quanto ad oggi realizzato nel settore, la disciplina contrattuale, ivi compresa quella sugli infortuni, la disciplina confederale e di legge in tema di SSA e le relative agibilità.

Quanto sopra al fine di scelte contrattuali in materia che consentano di rispondere all'obiettivo condiviso del miglioramento continuo e dello sviluppo sostenibile, mantenendo sempre una disciplina contrattuale complessivamente di miglior favore che possa contribuire ad agevolare la diffusione della cultura della sicurezza evidenziando ruoli e responsabilità di tutti i soggetti coinvolti.

Agevolazione della conoscenza e corretta applicazione delle scelte contrattuali, diffusione della cultura di Relazioni industriali e dello Sviluppo sostenibile

Al fine di agevolare una corretta applicazione delle norme contrattuali le Parti, in aggiunta alle iniziative formative già definite e destinate agli Attori sociali aziendali e territoriali, concordano la realizzazione di iniziative congiunte finalizzate ad agevolare la conoscenza delle scelte contrattuali e la corretta applicazione delle norme previste dal CCNL da parte di tutti i soggetti interessati, anche attraverso il ricorso e l'implementazione degli strumenti digitali già attivati (Siti internet dedicati al CCNL e alla Sicurezza Salute Ambiente www.sicurezzasaluteambiente.it) e la realizzazione di specifiche pubblicazioni e schede sintetiche da distribuire con il testo del CCNL.

Le Parti, inoltre, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di Relazioni industriali partecipative funzionali a sostenere e sviluppare produttività, competitività, occupazione e occupabilità, sviluppo sostenibile e miglioramento continuo delle tematiche SSA, concordano di prevedere, a livello settoriale, un riconoscimento formale per le Parti sociali aziendali dedicato alla valorizzazione della contrattazione aziendale coerente con le scelte e indicazioni del CCNL.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ART. 65

I PRINCIPALI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

Tra i soggetti che contribuiscono in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e di tutela deIl'Ambiente vi sono i lavoratori e i loro rappresentanti, il datore di lavoro e i suoi delegati, l'RSPP e il medico competente.

Il livello aziendale è l'ambito privilegiato per la valorizzazione del ruolo e del- le attribuzioni del RLSSA. In questo senso le Parti attiveranno le opportune iniziative per promuovere la sua presenza in ogni realtà produttiva.

I contenuti principali dei ruoli dei soggetti sopra indicati, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di Iegge, sono di seguito evidenziati.

A) Ruolo e attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurez- za, Salute e Ambiente (RLSSA)

— L'RLSSA subentra, nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzio- ni previsti dal D.Lgs.n.81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza / Com- missione Ambiente

— L'RLSSA può concordare con la Direzione aziendale progetti o pro- grammi di particolare rilevanza per i quali saranno convenute le neces- sarie agibilità

— Al fine di sviluppare il necessario coinvolgimento e migliorare la collabo- razione attiva e propositiva, in particolare sui temi della tutela dell'am- biente, l'RLSSA è informato attraverso specifici incontri:

- sugli obiettivi di miglioramento e sul livello e la natura degli investi- menti
- sulle iniziative di bonifica dei siti, su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali, sui sistemi di monito- raggio aziendali richiesti dalle Autorità competenti, su iniziative di in- tegrazione tra i sistemi di monitoraggio e di certificazione del siste- ma di gestione
- sulle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicu- rezza e ambiente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto (product ste- wardship).

— Nei siti produttivi, caratterizzatt dalla presenza di più aziende sarà con- cordato il coordinamento tra RLSSA aziendali e avviate iniziative di consultazione e scambio di informazione per la diffusione di buone prassi tra RLSSA delle imprese coinvolte, secondo modalità da defi- nirsi con specifici accordi tra le aziende e le RSU interessate. Le inizia- tive di cui sopra dovranno in ogni caso garantire il rispetto del dovere di riservatezza a cui sono tenuti tutti i lavoratori e i loro rappresentanti.

1) Numero di RLSSA

I lavoratori, in tutte le imprese o unità produttive, all'atto dell'elezione della RSU eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la si- curezza previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 (RLSSA) nei seguenti numeri:

— 1 nelle imprese o unità produttive da 16 a 100 dipendenti

—2 nelle imprese/unità produttive da 101 a 200 dipendenti

— da 3 a 6 nelle imprese/unità produttive da 201 a 1000 dipendenti

— da 6 a 9 nelle imprese/unità produttive di maggiori dimensioni.

Nelle imprese o unità produttive nelle quali le Organizzazioni Sindacali non riescano a individuare sufficienti candidati che svolgano contem- poraneamente sia il ruolo di RLSSA sia quello di RSU, nel rispetto dei numeri di RLSSA previsti al presente articolo, potranno essere indivi- duati lavoratori non delegati RSU.

In tal caso la RSU neoeletta, in accordo con le segreterie territoriali, provvederà alla designazione dei RLSSA.

Tale designazione verrà ratificata in occasione di un'assembIea dei la- voratori convocata dall'RSU.

Nelle imprese o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicano le specifiche norme previste a livello Confederale.

2) Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'RLSSA, oltre ai permessi retri- buiti spettanti se componente della RSU, potrà utilizzare uno specifico monte ore annuo di permessi retribuiti pari a:

—40 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che oc- cupano da 16 a 100 dipendenti

—80 ore complessive annue nelle imprese o unità produttìve che oc- cupano da 101 a 200 dipendenti

— 120 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che oc- cupano da 201 a 1000 dipendenti

—240 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive di mag- giori dimensioni.

Detti permessi assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo.

Il monte ore annuo complessivo come sopra individuato sarà utilizzato dai singoli RLSSA in relazione alle specifiche necessità anche in modo non uniforme tra gli stessi. A fronte di situazioni particolari potranno essere concordate attività specifiche da sostenere anche attraverso la flessibilità dell'utilizzo del monte ore in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico di RLSSA. L'utilizzo di tale flessibilità non potrà essere superiore al 50% del monte ore annualmente previsto.

3) Formazione

L'RLSSA deve effettuare la necessaria attività formativa e le imprese la attuano come previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL, seguendo le Linee guida di seguito riportate e le indicazioni fornite dal Gruppo di Lavoro Paritetico di cui all'art. 63 punto 1 lettera C) del CCNL.

Qualora le imprese per tale formazione non si avvalgano dei percorsi formativi (articolati su un corso introduttivo al ruolo e su successivi moduli di aggiornamento annuale di 8 ore) curati congiuntamente dalle Parti stipulanti il CCNL, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte dell'RLSSA, della RSU e delle strutture ter- ritoriali/regionali coerenti comunque con le Linee guida del livello na- zionale, nonché gli eventuali adattamenti dei citati moduli per renderne possibile l'adozione.

In considerazione della particolare rilevanza settoriale delle problematiche di Sicurezza, Salute e Ambiente è funzionale agli obiettivi di for- mazione del RLSSA:

— proseguire e migliorare le iniziative territoriali già attivate in alcune aree a maggiore vocazione chimica relativamente ai corsi introdut- tivi al ruolo di RLSSA aggiornando, di intesa con il livello territoria- le interessato, le modalità organizzative e i contenuti dei corsi stessi

— realizzare i moduli formativi di aggiornamento annuale di 8 ore, ag- giuntivi a quelli previsti al precedente alinea, con l'obiettivo di svi- luppare nell'RLSSA una adeguata consapevolezza del proprio ruolo, migliorarne le capacità di gestione del processo comunicativo oltre che di fornirlo degli opportuni elementi conoscitivi per affrontare le diverse situazioni nelle quali lo stesso viene a operare.

I moduli formativi annuali di 8 ore di cui al precedente punto potranno anche essere organizzati in relazione alle specifiche necessità di aggior- namento e approfondimento

a livello aziendale relativi, a titolo esempli- ficativo, alle innovazioni legislative, alla conoscenza di buone pratiche, all'approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, nonché ad altre materie concordemente individuate a livello nazionale. Per la realizzazione dell'attività formativa congiunta di cui sopra sono applicabili le previsioni contrattuali di cui all'art. 63 del presente CCNL e sono riconosciuti specifici permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente punto 2).

4) Certificazione delle attività formative

Le competenze acquisite dal RLSSA saranno registrate nel libretto for- mativo del cittadino.

In assenza di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le at- tività formative di cui al punto precedente saranno registrate secondo quanto definito nell'art. 64 del presente CCNL al fine di poterle con- siderare valide per tutti gli usi consentiti dalla Iegge, in particolare, in relazione a nuovi rapporti di lavoro o cambi di mansione nelle imprese del settore.

Ruolo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

Migliorare il livello di informazione e di coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della Sicurezza, Salute e Ambiente costituisce anche per l'RSU un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra RSU e RLSSA nonché un fluido rapporto tra gli stessi e la Direzione aziendale.

In particolare, al fine di consentire alla RSU di svolgere nel modo più ap- propriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costrutti- va interlocuzione tra RSU e Direzione aziendale partendo da un'adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di Si curezza, Salute e Ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecno- logie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.

A tal fine la Direzione aziendale, l'RLSSA e l'RSU si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui alla lettera

B) dell'articolo 66, per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

Nell'eventualità in cui i programmi di miglioramento in materia di Sicu- rezza, Salute e Ambiente comportino ricadute occupazionali e/o di tipo organizzativo, le stesse saranno valutate tra Direzione aziendale e RSU.

C) Ruolo dei lavoratori

Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavo- ratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente.

In questo senso è necessario:

— sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo con- tribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e parte- cipativo e con i propri comportamenti che devono essere coerenti alla sua formazione ed alle informazioni e istruzioni ricevute

— realizzare le idonee iniziative formative e informative aziendali al

fine di agevolare la crescita culturale complessiva di tutti i lavoratori.

D) Ruolo del datore di Iavoro e dei suoi delegati

Il Datore di lavoro, direttamente o indirettamente, ha il dovere di assumere tutte le misure necessarie per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia della loro salute, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata, adottando le relative misure preventive.

In particolare il Datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di Salute, Sicurezza e tutela deIl'Ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di comportamento ispi- rate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

….

ART. 66 — LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

A) Sistemi di gestione e Responsible Care

È funzionale al raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento continuo la presenza e lo sviluppo in forma volontaria nelle imprese dei sistemi di gestione, oltre a quelli previsti dalla Iegge, e sono quindi impegnate nella loro più ampia diffusione.

Tale diffusione può essere adeguatamente sostenuta attraverso la valo- rizzazione nei confronti di tutti i soggetti esterni all'impresa:

— dell'impegno nell'applicazione dei vari sistemi di gestione e nella Ioro progressiva integrazione

— della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al processo di miglioramento continuo

— della formalizzazione del sistema di gestione prescelto a livello aziendale

— della eventuale certificazione del sistema di gestione. Coerentemente con quanto sopra il Programma Responsible Care:

— testimonia il contributo dell'industria chimica allo Sviluppo Sostenibile e alla Responsabilità Sociale

— persegue il miglioramento continuo attraverso l'adozione di un sistema di gestione integrato per la Sicurezza, la Salute e la tutela deIl'Ambiente

— promuove la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

— realizza una comunicazione chiara ed aperta con Istituzioni, Pubblica Amministrazione, comunità, consumatori e altri portatori di interesse su questi temi.

Al fine di incrementare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti si conviene:

— la partecipazione di un rappresenante per ognuna delle tre Organizzazioni Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil in qualità di invitati alle riunioni della Commissione Direttiva di Responsible Care

— la partecipazione di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali alla Conferenza annuale dei Coordinatori Responsible Care e alla Presen- tazione aei rapporto annuaie r‹esponsioie mare

— la realizzazione, annualmente, nell'ambito della Giornata Nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile, di uno specifico evento congiunto, in coordinamento con Responsible Care, sul territorio per la promozione, la valorizzazione e la diffusione del Programma a vari livelli, anche con riferimento alla realtà delle PMI e con il coinvolgimento delle Parti sociali territoriali

— la realizzazione, in coordinamento con Responsible Care, di specifici moduli formativi per i lavoratori e per gli attori sociali in merito alle tematiche del Programma.

A) La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

La riunione periodica prevista dalle norme di legge (art. 35 D.Lgs. n. 81/2008) è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione alla stessa deve essere adegua- tamente preparata, anche attraverso l'anticipazione dei temi e dei docu- menti da condividere da parte di tutti i partecipanti alla riunione, fornendo preventivamente le necessarie informazioni.

Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l'impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti am- bientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previ- ste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di Sistemi di gestione o partecipazione al programma Responsible Care. Argomento fondamentale della riunione periodica, di cui si dovrà redigere apposito verbale, è il Documento di valutazione dei rischi, sottoscritto da parte del Datore di Lavoro e, ai soli fini della prova della data certa, dal- l'RSPP, dall'RLSSA e dal Medico Competente.

A seguito della riunione periodica e sulla base delle risultanze della stes- sa, Direzione aziendale, RLSSA e RSU definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di ri- servatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche median- te la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riu- nione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e della tutela dell'am- biente. Tali strumenti serviranno in particolare per riferire sulle tematiche aziendali di maggior rilevanza, sugli obiettivi raggiunti e sulle relative azioni migliorative.

Nel caso in cui la riunione informativa annuale si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori ad un'ora, sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'articolo 52 del presente CCNL. Nel caso in cui tale monte ore \, fosse già stato esaurito sarà possibile

l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.

Qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di recipro- co interesse in materia di Ambiente e Sicurezza da illustrare nell'eventua- le confronto con le Istituzioni pubbliche e la cittadinanza e la realizzazione di iniziative congiunte quali ad esempio:

- illustrazione nei confronti delle Autorità locali di posizioni congiunte raggiunte a livello aziendale sui temi quali bonifiche, investimenti o altro
- realizzazione di procedure di comunicazione o cooperazione con orga- nismi esterni quali Autorità o partner contrattuali
- procedure di comunicazione sul territorio per diffondere e rendere note le politiche ambientali e di sicurezza e di igiene sul lavoro adottate nel sito
- partecipazione ad iniziative pubbliche nell'ambito del Programma Re- sponsible Care.

B) Appalti

Per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente nel caso di opere e di servizi conferiti in appalto, si richiamano tutte le specifiche Linee guida settoriali.

Ritenendo fondamentale, da parte del Committente, un'attenta valutazio- ne e selezione dei fornitori, le Parti concordano suIl'opportunità di adot- tare a livello settoriale le Linee guida predisposte nell'ambito di Respon- sible Care in tema di Qualificazione delle imprese esterne con il coinvol- gimento e la consultazione del RLSSA.

Le attività in appalto e l'attività di grande manutenzione programmata sa- ranno oggetto di confronto tra l'impresa e l'RLSSA, per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente, in particolare:

— prima dell'inizio dei lavori, in merito alle esigenze di formazione e infor- mazione specifica dei lavoratori delle imprese appaltatrici,

—alla conclusione dei Iavori, in merito al verificarsi di eventuali infortuni e alla corretta applicazione delle normative e delle procedure aziendali.

Le imprese committenti informeranno le imprese appaltatrici, sui rischi specifici relativi alle attività oggetto di appalto funzionali alle esigenze di formazione e informazione specifica dei loro lavoratori.

C) Analisi dei quasi incidenti

La registrazione e la valutazione a livello aziendale dei quasi incidenti costituiscano un importante strumento per la realizzazione del migliora-L menlo conlinuo.

Considerata la necessità di disporre di adeguate informazioni sulle pos- sibili modalità di implementazione di un sistema congiunto di valutazione dei quasi incidenti le Parti, con l'obiettivo di agevolare la diffusione di tali sistemi, convengono, in via sperimentale, che le imprese dotate di siste- mi di gestione informino l'RLSSA, sulla base delle prassi in atto a livello aziendale, relativamente a:

1) Definizione delle finalità del sistema per la rilevazione dei quasi

inci- denti

2) Nozione di incidente e quasi incidente

3) Modalità di attuazione del sistema e in particolare formazione dei lavo- ratori e facilitazione alla segnalazione dei quasi incidenti

4) Modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLSSA (anche in rela- zione alla tipologia di evento trattata) su:

— risposta a coloro che hanno effettuato le segnalazioni

— identificazione degli eventi più rilevanti, verifica azioni correttive in- traprese e loro comunicazione agli altri dipendenti.

D) Prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle nor- me nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle delI'Ameri- can Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). Allo sco- po, un apposito servizio tecnico istituito presso Federchimica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

Le imprese renderanno disponibile aII'RLSSA l'accesso diretto a tale ser- vizio o, sulla base dei dati forniti da tale servizio, forniranno aII'RLSSA i valori limite di soglia e i riferimenti esplicativi necessari in merito agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici connessi con le lavorazioni pre- senti nei siti.

La Direzione aziendale e l'RLSSA possono individuare congiuntamente eventuali soluzioni tecniche, organizzative o procedurali, conseguenti alla valutazione dei rischi di esposizione, finalizzate al miglioramento delle condizioni del lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, qualora a livello nazionale o interna- zionale siano stati definiti, anche attraverso il dialogo sociale, codici di comportamento o buone pratiche, le Parti aziendali potranno adottarle attraverso accordo e tali indicazioni, complessivamente applicate, sosti- tuiranno le indicazioni presenti nelle tabelle deII'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH).

In ogni unità produttiva, ferme restando le norme in materia di tenuta del registro infortuni e malattie professionali, sono previsti:

1) Il registro dei monitoraggi degli ambienti di lavoro, tenuto e aggiornato a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'im- presa o dalla funzione aziendale competente. In esso saranno anno- tati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti gli agenti ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità. I risultati dei monitoraggi saranno comunicati ai lavoratori dei reparti interessati secondo le mo- dalità e gli strumenti definiti a livello aziendale.

2) Il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura del Medico Competente incaricato della sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle

visite mediche e de- gli esami periodici nonché le assenze per malattia professionale; il regi- stro sarà tenuto dall'impresa a disposizione dell'RLSSA e dei lavoratori dei reparti interessati.

3) La raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, o dalla funzione aziendale competente e messa a dispo- sizione deII'RLSSA e della RSU. Il Servizio Prevenzione e Protezione, inoltre, informerà i lavoratori interessati dell'andamento degli infortuni (indici di frequenza e indici di gravità) e delle soluzioni adottate per impedirne la ripetizione, attraverso gli strumenti definiti a livello azien- dale.

4) La scheda dati di sicurezza (SDS), redatta ai sensi del Regolamento (CE) n. 1907/2006 e s.m.i. (REACH), per le sostanze e le miscele peri- colose (classificate ai sensi del Regolamento CE n. 1272/2008 - CLP) prodotte e/o impiegate nel ciclo produttivo, deve essere disponibile, secondo le modalità definite a livello aziendale, a tutti i lavoratori dei reparti interessati. Ai lavoratori devono essere, altresì, fornite le infor- mazioni essenziali sulle sostanze e miscele pericolose presenti sul luo- go di Iavoro, quali l'identità della sostanza o miscela, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale ed eventuali ulteriori indicazioni utili alla corre a gestione della stessa.

APPENDICE PARTE III

1) LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE

DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, LA SALUTE, L'AMBIENTE (RLSSA)

Con l'obiettivo comune del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di Iavoro e di tutela dell'ambiente le Parti firmatarie hanno realizzato e sviluppato su questa materia una normativa contrattuale che prevede un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi, cooperazione per il Ioro raggiungimento e basato su trasparenza, coerenza di comportamenti, corretta e completa informazione.

Nell'ambito di tale confronto il CCNL assegna un ruolo molto importante e delicato ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, la salute, l'ambien- te (RLSSA), ai quali sono richieste adeguate conoscenze tecnico-normative, comunicative e relazionali tali da consentire una positiva interlocuzione at- tiva e propositiva con tutti i soggetti coinvolti nella gestione SSA a livello aziendale e la corretta valutazione delle tematiche di propria competenza per la ricerca di soluzioni utili al raggiungimento dell'obiettivo comune.

La formazione di tutti gli operatori all'interno dell'impresa, funzionale al mi- glioramento continuo sulle tematiche SSA, è quindi per gli RLSSA strumen- to indispensabile per un corretto e adeguato svolgimento del proprio ruolo. Per tale

motivo, tenuto conto dei risultati raggiunti nel corso dell'esperienza di formazione congiunta, realizzata ancor prima del recepimento della Di- rettiva comunitaria n. 391/89 con il D.Lgs. 626/94 e poi con il D.Lgs. 81/08, dal 1992 sino ad oggi, le Parti sono impegnate a proseguire, aggiornare e implementare tale esperienza.

Coerentemente con ie esperienze realizzate, ie Parti considerano funzionale al raggiungimento del miglioramento continuo la presenza e Io sviluppo in forma volontaria nelle imprese dei sistemi di gestione, di cui l'attività formati a è parte integrante.

A tal fine si ritiene funzionale la promozione e conoscenza, anche nell'am- bito della formazione per RLSSA, del programma Responsible Care, che testimonia il contributo del settore allo Sviluppo Sostenibile e alla Respon- sabilità Sociale e persegue il miglioramento continuo attraverso l'adozione di un sistema di gestione integrato per la sicurezza, la salute e la tutela dell'ambiente. In coordinamento con Responsible Care saranno, anche, re- alizzati specifici moduli formativi per i lavoratori e gli attori sociali in merito alle tematiche del Programma.

Le Parti, al fine di agevolare quanto più possibile la formazione per RLSSA, si impegnano a diffondere l'esperienza di formazione congiunta rendendosi disponibili ad attivare e sviluppare, in via prioritaria con gli organismi parite- tici e i connessi enti di formazione presenti sul territorio, un'attività formativa coerente con i principi espressi a livello settoriale che possa garantire un adeguato approfondimento delle specificità settoriali, quali ad esempio la normativa contrattuale di riferimento e le norme relative alle aziende a ri- schio di incidente rilevante.

In aggiunta a quanto sopra, si riportano di seguito indicazioni metodologi- che e contenuti formativi che, integrando quanto previsto dalla disciplina le- gislativa, devono essere tenuti presente nella definizione dei moduli formati- vi per RLSSA, fermo restando la possibilità di specifici approfondimenti e o integrazioni in relazione alle situazioni di fatto e alle peculiarità dei soggetti interessati dalla formazione.

Le attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello definito nell'art. 64 CCNL.

INDICAZIONI METODOLOGICHE PER LA REALIZZAZIONE DELLE AT- TIVITA FORMATIVE

- L'attività formativa deve essere orientata ad accrescere la consapevo- lezza del ruolo del RLSSA.
- Un‘efficace realizzazione dell'impegno formativo presuppone un'attenta analisi dei soggetti e dei bisogni effettivi, la modulazione degli interventi in rapporto alla preparazione di base e alla delicatezza e complessità delle situazioni, un'azione formativa teorica supportata da una accura- ta riflessione su elementi concreti. Nella realizzazione della formazione sarà necessario, quindi, affiancare gli aspetti teorici con attività di eser- citazione (lavori di gruppo, casi di studio, ecc.), indicativamente fino al 50% del totale delle ore giornaliere definite dal programma.
- Risulta indispensabile che il percorso formativo, dal corso base agli aggiornamenti annuali, venga gestito con le dovute flessibilità e gradualità, garantendo la necessaria continuità delle unità didattiche e di progetto, prevedendo, tra l'altro, che le modalità, i

criteri formativi e i contenuti della formazione siano rapportati alla specificità deIle imprese coinvolte.

- AI termine del percorso formativo saranno definite a livello aziendale le modalità per consentire al RLSSA l'approfondimento dei rischi e dei temi specifici, d'intesa con il RSPP e le altre figure aziendali.

CONTENUTI FORMATIVI

RUOLO E ATTIVITÀ DEI RLSSA

— previsioni contrattuali e di legge

— ruolo e funzione all'interno di sistema partecipativo

NORME E PREVISIONI CONTRATTUALI

— quadro normativo contrattuale, anche in applicazione delle norme di legge, e delle linee guida settoriali in materia di sicurezza e salute sul lavoro e tutela dell'ambiente ed esempi di come queste trovino applicazione a li- vello aziendale

ORGANIZZAZIONE - ASPETTI SPECIFICI DELL'AZIENDA ANCHE IN RAPPORTO CON IL TERRITORIO

— elementi di conoscenza del ciclo produttivo e dell'organizzazione del lavoro

— sistemi di relazione con il territorio con riferimento agli aspetti ambientali I PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI e ai RELATIVI OBBLIGHI

— consapevolezza dei differenti ruoli dei soggetti coinvolti con riferimento a

quanto indicato nel CCNL e nelle linee guida settoriali

LA GESTIONE DEL RISCHIO

— valutazione dei rischi: approcci metodologici

— strumenti per la lettura del Documento di Valutazione del Rischio

— sistemi di gestione Sicurezza Salute Ambiente: illustrazione ed utilità

APPALTI

— Norme e linee guida settoriali

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

— Cenni ai riferimenti contrattuali e agli aspetti tecnico-normativi dell'impatto ambientale

RESPONSIBLE CARE

— Riferimenti contrattuali e cenni a principi e funzionamento del

Programma

— Cenni al ciclo di vita del prodotto e aII'approccio all'economia circolare

COMUNICAZIONE

- l'ascolto
- il gruppo e la leadership
- comunicazione verso l'interno e verso l'esterno.

GIORNATA NAZIONALE SICUREZZA, SALUTE E SVILUPPO SOSTENIBILE E PREMIO MIGLIORI ESPERIENZE AZIENDALI

Le Parti annualmente fissano la data della Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile e definiscono le iniziative utili per:

— rappresentare all'esterno punti di vista congiunti;

— proporre costruttive modalità di rapporto a livello aziendale;

— la crescita culturale sulle tematiche Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile.

Anche in relazione alla specifica tematica su cui incentrare l'evento, a livello nazionale si potrà realizzare:

— una sessione dedicata dell'Osservatorio nazionale;

— pubblicazioni, brochure e locandine informative, eventualmente tramite l'Organismo Bilaterale Chimico Farmaceutico per la formazione conti- nua - OBCF.

Inoltre, con il coinvolgimento delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni sindacali territoriali che aderiranno alla Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile, potranno essere promosse e sostenute azioni di:

— sensibilizzazione, anche con l'eventuale coinvolgimento di Istituti scola- stici e Università;

— formazione / informazione congiunta rivolta a lavoratori e comunità;

— dialogo con il territorio per avvicinare la comunità locale alle imprese.

Modalità per l'adesione volontaria alla Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile

A livello territoriale le competenti Organizzazioni datoriali e sindacali potran- no promuovere iniziative connesse agli eventi di livello nazionale e/o condi- viderne diverse in relazione allo specifico territorio di riferimento.

A livello aziendale le Parti potranno concordare l'adesione alla Giornata na- zionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile e, in tal caso, attraverso le relative intese, provvederanno a definire:

— la partecipazione alle iniziative programmate a livello nazionale e/o a quel- le eventualmente previste a livello locale;

— la realizzazione di diverse iniziative in relazione a specificità aziendali;

— le modalità organizzative connesse agli eventi.

La Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile deve realizzarsi senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa.

Fermo restando quanto sopra, le Parti aziendali potranno concordare mo- dalità organizzative e partecipative che consentano l'utilizzo:

— di risorse finanziarie pubbliche;

— di risorse eventualmente disponibili di Fondimpresa;

— del ricorso alle previsioni contrattuali per iniziative di carattere formativo con la partecipazione paritetica delle aziende e dei lavoratori ai costi di partecipazione (art. 63 CCNL).

Comunicazione e programmazione degli eventi

Le iniziative programmate a livello territoriale e di impresa in relazione alla Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile saranno comunicate alle Partì nazìonalì che, al fine di agevolarne la massima diffusione e l'opportuno raccordo sul territorio nazionale, cureranno la redazione del programma complessivo degli eventi organizzati.

Premiazione migliori esperienze aziendali di Responsabilità Sociale Nella Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile si procederà alla premiazione delle migliori esperienze aziendali in tema di Responsabilità sociale in particolare sui temi della tutela della salute, della sicurezza sul luogo di lavoro e del rispetto dell'ambiente e del welfare contrattuale.

A tal fine si costituirà annualmente una giuria, della quale potranno far parte esponenti del mondo accademico e delle Istituzioni pubbliche, che definirà i criteri per l'assegnazione del premio.

Il Premio consisterà in una targa/pergamena che sarà consegnata, dai rap- presentanti delle Parti nazion n occasione della Giornata nazionale Sicurezza, Salute e Sviluppo sostenibile.

LINEE GUIDA TRASFORMAZIONE DIGITALE

E IMPATTI SU LAVORO, RELAZIONI INDUSTRIALI E SICUREZZA SALUTE, AMBIENTE

Premessa

La trasformazione digitale è un processo inevitabile e necessario per la competitività e quindi per l'occupazione, che potrà comportare miglioramento delle professionalità, della sicurezza e in generale delle condizioni e dell'organizzazione del Iavoro.

La digitalizzazione dei processi aziendali e l'innovazione tecnologica rappresentano un

obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni organizzative da affrontare emergono quelle relative a

Lavoro da remoto, Automazione industriale e Big data analysis. Il lavoro da remoto, totalmente o in forma ibrida (in parte in sede, in parte ovunque fuori sede), è identificato come una delle principali, più certe e chiare innovazioni organizzative (in particolare per Aree Organizzative / Profili di sede).

Per rispondere alle specifiche esigenze aziendali e ai modelli organizzativi adottati, in relazione al luogo della prestazione, si potranno identificare modalità di lavoro da remoto, in sede e flessibili e per ognuna di queste modalità sarà necessario cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale e lavorare su una nuova cultura organizzativa.

In tutte le aree aziendali, la trasformazione digitale potrà comportare modifiche delle modalità operative e delle competenze richieste.

Le Parti Nazionali hanno condiviso l'inserimento nel CCNL della presente Parte V, sperimentale per la vigenza contrattuale, al fine di evidenziare le scelte condivise e offrire Linee guida utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle Imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul LAVORO, sulle RELAZIONI INDUSTRIALI e su SICUREZZA, SALUTE e AMBIENTE, ferma restando la necessità di:

- tenere conto dei diversi obiettivi degli istituti di legge e contrattuali a disposizione per le scelte relative alle esigenze di organizzazione del lavoro e a quelle di bilanciamento vita privata/professionale, che potranno trovare un giusto equilibrio nel rispetto degli interessi delle Imprese, dei Lavoratori e dell'obiettivo comune del miglioramento continuo in tema di SSA, di Sviluppo sostenibile e di Responsabilità Sociale.

- evitare diversificazioni tra Lavoratori, coinvolti o meno dai diversi impatti della trasformazione digitale che potrà, invece, portare allo sviluppo di uno smart working inteso come lavoro innovativo (quindi non solo lavoro da remoto) in grado di valorizzare le capacità individuali e di cogliere tutti i benefici derivanti dalla digitalizzazione applicabile nelle diverse aree aziendali in termini di: competitività, produttività, flessibilità spazio- temporali, sicurezza, strumenti e luoghi di lavoro, modalità di esecuzione delle prestazioni, comunicazione.

- agevolare azioni che possano cogliere vantaggi e opportunità in merito al lavoro da remoto, all'automazione industriale e all'analisi dei big data per supportare e migliorare competitività delle Imprese, occupabilità, sicurezza e salute dei Lavoratori, nell'ottica dello Sviluppo sostenibile sostenuto dal CCNL.

- tenere presenti le distinzioni tra il piano delle modalità di lavoro (da remoto, in sede, flessibile) richieste dalle scelte organizzative, e/o di bilanciamento vita lavorativa/professionale e quello degli inquadramenti e trattamenti economici, correlati ai contenuti delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il

Lavoratore è inquadrato.

- cogliere l'importanza strategica della formazione quale strumento ancora una volta chiave e trasversale, per Attori sociali, Manager e Lavoratori, sia per aiutare a cogliere e gestire il cambiamento, sia per preparare e adattare le persone alle nuove opportunità ed esigenze organizzative e professionali.
- realizzare formazione adeguata, anche condivisa, individuare strumenti e criteri di misurazione della sua efficacia e dell'apprendimento, a sostegno e miglioramento della competitività e produttività, dell'occupazione e della occupabilità.
- individuare e utilizzare tutti gli strumenti utili per cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale in termini di occupazione, occupabilità, gestione dei rapporti di Iavoro e sostenere i processi di riorganizzazione e professionale
- accompagnare il processo dì transizione e cambiamento con adeguati strumenti di coinvolgimento e partecipazione di tutti i soggetti interessati (Datori di Iavoro, Manager, Lavoratori, Parti sociali).
- valutare opportunità e criticità derivanti dall'utilizzo degli strumenti digitali nelle Relazioni industriali, con l'obiettivo di consolidare il modello partecipativo settoriale.

…

A) Impatto della Trasformazione digitale su SICUREZZA SALUTE AMBIENTE

Premessa

Le presenti Linee guida intendono fornire indicazioni relative alla sicurezza e alla salute per le attività svolte fuori dagli ambienti di Iavoro aziendale, con riferimento alle previsioni di cui alla Legge 81/17 (Disciplina Lavoro agile) e DLGS 81/08 (Testo Unico Sicurezza) per quanto attiene gli adempimenti pplicabili al Iavoro da remoto.

Obiettivi

Obiettivi individuati sono quelli di promuovere la cultura aziendale su Sicurezza, Salute e Ambiente, sia tra manager sia tra lavoratori, offrire indicazioni per l'assolvimento degli oneri di informazione e formazione su Salute e Sicurezza, agevolare la diffusione, comprensione e applicazione di comportamenti corretti e aumentare una responsabile autovalutazione del contesto lavorativo prescelto in autonomia dal lavoratore.

1) Ruoli

Datore di Iavoro

Tenendo conto delle particolari modalità di esecuzione del Iavoro, il Datore di Iavoro:

- deve provvedere ad attuare le misure generali di tutela ed in particolare quelle riferite agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, per permettere l'autovalutazione del contesto lavorativo prescelto dagli stessi fornisce indicazioni, con attenzione agli aspetti ergonomici, per far crescere la consapevolezza rispetto a comportamenti corretti e suggerisce strumenti operativi (p.e. checklist)

informa e coinvolge l'RLSSA come previsto dalle norme di legge e contrattuali

- è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti forniti al lavoratore adeguati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

RSPP

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nella sua funzione di tecnico:

- collabora con il Datore di Iavoro nel promuovere e realizzare, tra l'altro, l'informazione e i corsi di formazione, suggerendo indicazioni specifiche relative alle attività da remoto

fornisce assistenza e risponde alle richieste di chiarimento e supporto pervenute

coinvolge l'RLSSA nei diversi momenti di queste attività.

RLSSA

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente:

- è coinvolto nella definizione dell'attività di prevenzione, informazione e formazione
- mantiene un contatto con i lavoratori secondo quanto definito a livello aziendale anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici.

Lavoratore

Il Lavoratore che svolge la propria attività in modalità di Iavoro da remoto:

- coopera all'attuazione delle pertinenti misure di prevenzione e protezione predisposte dal Datore di Iavoro per fronteggiare i rischi connessi alle modalità di esecuzione dell'attività in ambienti diversi da quelli di lavoro abituali
- non adotta condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi

- individua, secondo le esigenze connesse all'attività stessa o alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, luoghi di lavoro sicuri e idonei per l'esecuzione della prestazione lavorativa da remoto, anche in conformità con le indicazioni fornite dal Datore di lavoro.

2) Informazione e formazione

Per una buona gestione e prevenzione dei rischi è indispensabile una accurata attività di informazione e formazione, sia preventiva sia durante l'attività da remoto.

L'informazione secondo quanto definito a livello aziendale deve, come di consueto, essere realizzata e attuata con modalità tali da facilitare la comprensione, con messaggi semplici eventualmente facendo ricorso non solo a materiale fornito direttamente ai lavoratori coinvolti, ma anche negli spazi aziendali (per esempio totem, poster, contenuti digitali nell'intranet aziendale ove presente) laddove vi siano lavoratori che svolgano la propria attività in parte in presenza e in parte in remoto.

In linea con il livello di digitalizzazione disponibile in azienda, si possono revedere forme di comunicazione specifiche (es. filmati brevi, micro-lezioni promemoria digitali all'accensione dei dispositivi aziendali ecc.).

Nella fase di attivazione del Iavoro da remoto è bene programmare una campagna informativa, da riprendere a scadenza temporale (p.e. annuale) per riaggiornare e ricordare i principi base, che assolva, eventualmente integrandoli, gli obblighi informativi previsti dalle norme di legge.

Nell'ambito dei programmi formativi erogati si potranno approfondire contenuti funzionali a evidenziare:

- richiami normativi e di buone pratiche

ruoli, obblighi e responsabilità delle diverse figure concetti di pericolo e rischio

- modalità di valutazione dei rischi
- aspetti di ergonomia fisica e cognitiva
- rischi per la vista e per gli occhi
- scelta del luogo di lavoro
- stress lavoro correlato
- indicazioni operative e politiche aziendali

3) Modalità di svolgimento dell'attività da remoto

AI fine di assicurare sempre la sicurezza e la salute dei lavoratori, le modalità di svolgimento dell'attività da remoto dovranno rispettare prescrizioni, limiti e regole definiti dalle norme di legge e contrattuali applicabili alle diverse modalità di esecuzione della prestazione di Iavoro, sia essa convenuta per esigenze organizzative aziendali o di bilanciamento vita privata/professionale, secondo quanto definito dagli specifici accordi realizzati a livello aziendale e individuale.

La salute e sicurezza dei lavoratori dovrà essere tenuta sempre in considerazione nella

definizione, programmazione e corretta attuazione dei tempi di lavoro e riposo, nel rispetto in particolare delle pause, del riposo giornaliero e settimanale. Il luogo, la postazione, i tempi e gli strumenti di lavoro dovranno e agevolare il rispetto di quanto sopra e comportamenti coerenti da parte del Lavoratore e di consentire tutte le persone con le quali Io stesso si trovi ad operare. In tal senso sarà utile definire specifiche linee di condotta e vademecum funzionali a facilitare la conoscenza delle

4) Qualità e benessere dell'attività da remoto

L'attività da remoto in ambienti scelti dal Lavoratore deve comunque garantire la qualità della prestazione e il benessere del Lavoratore, in attuazione delle norme di Iegge e contrattuali.

Lo svolgimento dell'attività al di fuori degli ambienti lavorativi sottoposti al controllo diretto del datore di lavoro e dei suoi delegati, comporta la definizione e attuazione di precise policy e il corretto uso delle adeguate strumentazioni fornite dal datore di lavoro (p.e. checklist di autovalutazione), nonché il rispetto delle nozioni fornite con la specifica informazione e formazione del Lavoratore, di cui il Datore di Iavoro è responsabile.

5) La partecipazione

Nel rispetto di quanto definito dalle norme di legge e contrattuali e tenuto conto delle specificità connesse alla attività da remoto, è necessario individuare le modalità per consentire la partecipazione del Lavoratore alle attività aziendali e sindacali che Io riguardano, nonché il contatto e l'interlocuzione con il RLSSA e con tutte le figure preposte alla sicurezza e alla tutela della salute in azienda.

Con le modalità da individuare a livello aziendale si dovrà, inoltre, agevolare la socializzazione tra colleghi, il coinvolgimento nella vita aziendale, l'interazione con i propri superiori e collaboratori con l'obiettivo di non far venir meno il senso di partecipazione all'organizzazione aziendale ed evitare l'isolamento di ogni Lavoratore.

6) Autovalutazione del contesto

La fondamentale attività di autovalutazione del contesto effettuata in autonomia da parte del Lavoratore, può essere agevolata anche facendo ricorso alle indicazioni fornite nel modello di informativa INAIL e/o altri appositi strumenti o policy aziendali esistenti forniti dal Datore di Iavoro che possano agevolare il Lavoratore a seguire le prescrizioni dell'informativa fornitagli, come la checklist di seguito allegata a titolo di esempio.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

CAPITOLO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 - TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Competenze per la qualificazione professionale

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata sulla base della figura professionale contrattualmen- te individuata dalle parti del rapporto di apprendistato ai sensi dell'art. 4 del CCNL.

Le relative competenze sono suddivise in:

competenze generali di carattere trasversale, previste dall'offerta formativa pubblica se resa disponibile dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 44, comma 3 D.Lgs. n. 81/2015 o espressamente demandate dalle medesime al CCNL;

competenze tecnico-professionali specifiche, caratteristiche e proprie delle figure professionali relative alle aree funzionali, di seguito indivi- duate, per il settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche:

….

Ricerca e sviluppo

Risorse umane e organizzazione

Servizi tecnici (composta da Manutenzione, Ingegneria, Tecnologia)

Servizi vari

Sicurezza Salute Ambiente

Sistemi informativi.

B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

….

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimen- to al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipo- logia dell'attività. Tali interventi non potranno essere inferiori ad 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa.

….

C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

…

Il prestatore di lavoro in somministrazione deve essere informato sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività po- ste in essere e addestrato all'uso delle attrezzature di lavoro neces- sarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è assunto in conformità alle disposizioni recate nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e suc- cessive modificazioni ed integrazioni.

L'impresa, in ogni caso, osserverà anche nei confronti dei prestatori di Iavoro in somministrazione tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti. Ai lavoratori somministrati compete un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello operanti nell'impresa.

ART. 48 — PREMIO DI PARTECIPAZIONE

LINEE GUIDA SUL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per misurare la produttività:

….

Efficacia sistema prevenzione su sicurezza interna ed esterna

….

Di seguito alcuni esempi di possibili parametri di riferimento utili per Io sviluppo della cultura della sicurezza.

Utilizzo dei dpi (dispositivi prevenzione individuali)

Sviluppo, definizione, rispetto e verifica delle procedure di sicurezza

Applicazione di sistemi di gestione della sicurezza (Responsible Care, iso, ecc.)

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ART. 31 - MALATTIA E INFORTUNIO

Conservazione del posto durante l'assenza

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. feri- mento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al la- voratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni

mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni

mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di appren- distato, i periodi complessivi di conservazione del posto, in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul Iavoro per il lavoratore non in prova, sono i seguenti:

150 giorni per contratti superiori a 2 e fino a 3 anni

120 giorni per contratti superiori a 1 e fino a 2 anni

—90 giorni per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno

—60 giorni per contratti fino a 9 mesi.

Nel caso di unico evento morboso continuativo ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino a un massimo di 60 giorni complessivi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco

temporale pari a 36 mesi.

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti termini di comporto, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conser- vazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica e tale periodo di interruzione non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto, né ai fini del calcolo dell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma precedente, che, conseguentemente, sarà ampliato di un periodo di durata uguale a quello dell'assenza dovuta all'infortunio sul Iavoro.

Nel caso di interruzione del servizio per malattia professionale la conser- vazione del posto è garantita fino ad un massimo di mesi 40.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

AI lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comu- nicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico indicato dalla Iettera successiva fino alla scadenza del preavviso stesso. L'impresa su richiesta del lavoratore interessato fornirà annualmente o, comunque in caso di unico evento morboso continuativo, la situazione relativa al periodo di comporto.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'impresa risolva il

rapporto di lavoro, sono dovute al lavoratore non in prova le normali in- dennità previste per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non con- senta al lavoratore di riprendere il servizio, questi può risolvere il contratto di Iavoro senza obbligo di preavviso o di corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che si con- figurino particolarmente rilevanti sul piano sociale, intendendosi per tali quelle/i che abbiano procurato un'assenza dal Iavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'im- presa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documen- tato protrarsi della stessa anche su segnalazione della RSU. Il periodo di aspettativa dovrà essere richiesto dal lavoratore entro la scadenza dei periodi di conservazione del posto sopra indicati.

Il periodo di aspettativa non è computato nell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma 4 della presente lettera B) che, conseguentemente, sarà ampliato di un arco temporale pari aII'aspettativa richiesta.

Il lavoratore potrà richiedere tale periodo di aspettativa non retribuita una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

L'aspettativa di cui ai commi precedenti non potrà essere richiesta né es- sere operante in caso di riduzione collettiva del personale o di cessazione dell'attività aziendale.

Trattamento economico durante l'assenza

AI lavoratore non in prova e non in Cassa Integrazione Guadagni, assen- te per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un trattamento economico pari a:

intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi

cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni

intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per suc- cessivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni

intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per suc-

cessivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.

Nel caso di contratti di lavoro di durata prevista fino a tre anni e di ap- prendistato, si applicano i seguenti trattamenti economici complessivi in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro:

intera retribuzione netta per 75 giorni e metà di essa per i 75 giorni suc- cessivi per contratti superiori a 2 anni e fino a 3 anni

intera retribuzione netta per 60 giorni e metà di essa per i 60 giorni suc-

cessivi per contratti superiori ad 1 anno e fino a 2 anni

intera retribuzione netta per 45 giorni e metà di essa per i 45 giorni suc-

cessivi per contratti superiori a 9 mesi e fino ad 1 anno

intera retribuzione netta per 30 giorni e metà di essa per i 30 giorni suc- cessivi per contratti fino a 9 mesi.

Ai fini dei trattamenti economici sopra previsti non sono cumulabili tra di Ioro le assenze per malattia e le assenze per infortunio sul lavoro e ma- lattia professionale.

Per il lavoratore assente per malattia o infortunio, il trattamento economi-

co suindicato ricomincia ex novo:

in caso di malattia, o infortunio, intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia o infortunio

dal 15 esimo giorno di ricovero ospedaliero

in caso di assenze per malattia o infortunio iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

Qualora un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esau- rimento del trattamento economico spettante, il trattamento stesso rico- mincia ex novo in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di in- fortunio di cui al presente articolo con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, e tenuto conto dell'art. 33, verrà assicurato il trattamento economico di cui ai precedenti commi mediante integrazio- ne della indennità corrisposta dagli istituti assicuratori.

8. Altro

ART. 40 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla

diligenza nel Iavoro o che provochi all'im- presa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e comunque oggettivamente considerate particolarmente gravi e delittuose a termine di legge. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti in- frazioni:

….

inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provoca- re incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali

….

CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche

Ultimo aggiornamento	06.02.2023. CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche
Settore [cod.]	Chimica B
Codice CNEL	B371
Data di stipula	06.02.2023
Data di decorrenza	01.01.2023
Data di scadenza	31.12.2025
Firmatari datoriali	FEDERAZIONE GOMMA E PLASTICA; ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	3.859
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	164.358
di cui donne	44.387
di cui uomini	119.971

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO V

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E APPALTI

Prevenzione, Sicurezza sul Iavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il Ioro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di Iavoro, il rispetto dell'ambiente e Io sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle parti

La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà a un esame congiunto e monitoraggio sui seguenti argomenti:

verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;

analisi delle politiche ambientali e del Ioro impatto sul settore;

eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative

e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;

possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);

tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;

possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse, Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;

possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;

problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al Titolo IX del D.Lgs.81/2008;

evoluzione delle tabelle ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.

Qualora le problematiche sopra indicate presentassero significativi riflessi in specifiche aree locali, le parti nazionali ricercheranno gli opportuni collegamentì con le rispettive organizzazioni territoriali.

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti, in sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

procederanno alla raccolta e all'analisi dì normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:

per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;

* per la formazione dei lavoratori per i quali la Iegge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul Iavoro (apprendisti);

sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;

- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:

g all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla Iegge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);

ai rischi relativi all'apparato muscolo - scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videoterminali, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

Le linee guida elaborate dalle parti nazionali saranno inoltre proposte alle istituzioni nazionali e regionali competenti, come contributo per orientare l'emanazione di norme regolamenti applicativi in materia di ambiente, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

In sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e I'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di Iavoro.

Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I "Relazioni Industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil:

informazioni sulla natura delle attività produttive conferite a terzi;

dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto;

le dimensioni occupazionali di eventuali casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e la relativa natura;

* verificare testo lavoro a domicilio

Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno pre- stato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla RSU informazioni preventive sulle attività da conferire

in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al Iavoro a domicilio. Nell'incontro annuale tra direzione aziendale e RSU verranno inoltre fornite informazioni relative ai dati aggregati rispetto alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del Iavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro. Inoltre, ferme restando le responsabilità dei vari soggetti nel contratto di appalto, nel corso dell'incontro di cui al comma 2 le aziende daranno informazione sull'avvenuta consegna all'azienda stessa (in qualità di soggetto

committente) della documentazione prevista dalla Iegge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte del soggetto appaltatore.

In particolare, in materia di sicurezza del !avor o, l'azienda, come previsto dal D.Lgs 81/2008, verificherà l'idoneita tecnico professlonale delle imprese

appaltatrici in relazione ai Iavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliata informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottatein relazione'* alla propria attività.

Le parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici.

In relazione ad appalti di particolare rilevanza e complessità per i quali la Iegge prevede la redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento, l'impresa committente fornirà al proprio RLSSA informazioni sui contenuti dello stesso. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei Ioro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; per questi ultimi, se ritenuto opportuno dalle imprese committente e appaltatrice, l'impresa committente metterà a disposizione dell'appaltatore le informazioni e gli elementi necessari all'eventuale formazione.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, dei servizi di mensa, degli spogliatoi e dei servizi sanitari di emergenza.

2. Organismi bilaterali e paritetici

PARTE I TITOLO I RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZ1ONAE

Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore gomma-plastica-cavi elettrici

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito deIl'Osservatorio nazionale.

La sezione deII'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma — plastica — cavi elettrici".

Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:

individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare l'incontro tra domancfa di Iavoro qualificato e offerta di Iavoro;

esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del Iavoro e offerta formativa pubblica;

mantenere i rapporti con Fondimpresa — Fondo paritetico interprofessionale peer la formazione continua promosso da|le rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale,

elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;

— elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende

monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;

esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessatl da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnolog ico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;

elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di legge, finalizzate all'i stituzione del libretto formativo del cittadino.

— valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste dall'inserimento lavorativo di stranieri.

In applicazione di questi intenti le parti, attraverso l'Organismo bilaterale:

si rapporteranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di band! con caratteristiche idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;

elaboreranno, di cons,eguenza, un piano settoriale nazionale di forma- zione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;

nella definizione 6ei contenuti formativi del piano terranno conto:

delle egsigenze di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese

della necessità di migliorare le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionall in cui ope- rano le aziende;

dell'opportunità di promuovere appositi percorsi formativi nelle aree professionale che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;

dell'esigenza di formazione sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;

della necessità di estendere le opportunità formative ai lavoratori in cassa integrazione;

dell'opportunità di utilizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

Certificazione delle attività formative

L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità che saranno definite dalle parti.

3. Osservatori e Commissioni

Nel settore Gomma - Plastica — Cavi elettrici le relazioni industriali al livello aziendale si svolgono su numerose materie e con diverse modalità, come ad esempio:

l'informazione periodica sui principali indicatori aziendali, con eventuale esame congiunto su materie specifiche;

l'esame congiunto circa i riflessi suII'inquadramento prodotti dai mutamenti organizza-

la contrattazione di distribuzioni di orario non previste dal CCNL;

i momenti di confronto sui temi della sicurezza del Iavoro;

la contrattazione dei premi di risultato;

I'opportunità di concordare sperimentazioni di nuove modalità organizzative del Iavoro o di forme di fiessibililà degli orari volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 39 **Lavoro agile**
(…) Salute e sicurezza A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. (…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 35 **Apprendistato professionalizzante**
(…) 6. Malattia e Infortunio - In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore della lavoratrice/lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a: - 6 mesi in caso di comporto c.a. secco; - 8 mesi in caso di comporto c.a. per sommatoria. ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravita, la previsione di cui all'art. 62.

Art. 39 — Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare 0 far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno daIl'inizlo dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo.

La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali.
Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far ac erta e o ta o a ute e ipe ente o tanto attrave so i se vi i pet- tivi competenti, come previsto dalle vlgenti norme di Iegge, secondo le modalltà previste dalle norme dI Iegge e del presente contratto.
A tal fine viene stabilito quanto segue:
per consentire l'eWettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore
giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la Ioro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche norma- tive degli enti competenti;
c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo dl darne, salvi i casi di forza maggio re, preventiva comunicazione all'azienda e dl fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.

6 Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2º comma del presente artico|o, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà ' considerata ingiustificata ai fini economicl e disciplinari.

Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 5º comma del presente articolo il lavoratore decadrà daIl'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando I'azione disciplinare.

Avvenendo Interruzione del servizio per malattia od infortuhio non pro- fessionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:
mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.
In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda ricono- scerà ai lavoratori, non in prova e non in cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti:

anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti;
corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a rag- giungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, cal- colata con riferimento

agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 8;
sempre ne! limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennita a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle

Articolo 68
Long Term Care

1. A far tempo dal 1°gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.
2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio 2012, a € 100 pro capite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 50 fino al 31 dicembre 2011).
3. Specifiche intese tra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa, tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

8. Altro

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023
Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce (…) al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.
2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare - anche in via sperimentale - forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per (…) promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e / o per condividere i risultati d'impresa.
(…)

Articolo 13
Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi) una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione tra le Parti:
(…)
D) INTERVENTI SPECIFICI
(…)
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto di secondo livello di cui all'art. 30 in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti d a eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
(…)
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;

7. illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto g dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12).

2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano - su richiesta degli organismi sindacali aziendali - un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

(…)

Articolo 14
Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori le imprese danno luogo semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi (…) alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

(…)

6. A detti dirigenti le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

Articolo 21
Appalti

1. All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'impresa committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

PARTE II

Art. 1 - Assunzione — documenti — residenza e domicilio

Ai lavoratori assunti con contratto di Iavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende ass icurerann o gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul Iavoro.

Articolo 38
Telelavoro

(…)

Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessita di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'impresa provvede comunque a dotare la lavoratrice/lavoratore delle attrezzature necessarie. (…)

(…)

24. Nei confronti della telelavoratrice/lavoratore e del locale specifico nel quale ella/egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.gs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

(…)

Articolo 39
Lavoro agile

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento
(…)
Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:
- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
(…)
Salute e sicurezza
Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. (…)
Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.
La tutela assicurativa contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali e disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.
(…)

Articolo 44
Disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.
2. A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:
- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Articolo 70
Videoterminali

1. La lavoratrice/lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
2. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 106.
3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicendare gli interessati in altre mansioni.

4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono, comunque, fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 94, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

NOTA A VERBALE
Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali la lavoratrice/lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

APPENDICE N. 13
Verbale di accordo sul congedo per le donne vittime di violenze di genere, 8 marzo 2017

(…) le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

- il congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non interiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo e computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO
12 febbraio 2019

(…)
convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente, varie sono le forme di molestie/violenze al genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace a prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;

- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine - nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore - nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati
- nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le OsI;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;
- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze al genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi al sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda, garantendo la riservatezza al tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

CCNL l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

Ultimo aggiornamento	16/6/2023
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C011
Data di stipula	5/2/2021
Data di decorrenza	1/6/2023
Data di scadenza	30/6/2024
Firmatari datoriali	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA
Firmatari sindacali	FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL

Aziende che applicano il CCNL	63.159
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	1.676.007
di cui donne	337.449
di cui uomini	1.338.558

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 1 (Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza)
A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente. Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui all'art. 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire anche in collaborazione con la RSU il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda. B) Il datore di lavoro all' interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:
- provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell' introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione
sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolareriferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.
C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.
I lavoratori in particolare devono:
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di.trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza
autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:
- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante iI rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di
esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da R.S.P.P. e presenti i Preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico
dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.
Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida dell'8 ottobre 2018 potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la R.S.U., i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle
esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:
- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal Decreto
legislativo 18 maggio 2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art.
243 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'art. 21 comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.
E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19
settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).
Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.
I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.
Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n.
106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti
qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.
I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S., di cui all'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 sono individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a
100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.
Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.
Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.
F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme

contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione
ambientali adottati nello stabilimento.
A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.
G) "Quasi Infortuni"
Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle
situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.
La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art. 4 (Commissione nazionale su salute e sicurezza)

Federmeccanica, Assistal e FIM, FIOM, UILM allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione
nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la Salute e sicurezza.
…
La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della Sicurezza, organizzerà un
evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore.
Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione
nazionale.
„
La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perché" che permette di risalire alla
causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.
…
Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:
- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;

- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.
Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
La Commissione nazionale Salute e Sicurezza, infine, ha il compito di elaborare un "Vademecum per l' invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della direttiva n. 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 10 **Osservatorio nazionale**
1. All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale delle lavoratrici/lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per l'ABI - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi: (…) c) andamento delle relazioni tra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale; (…) g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro; (…) 9. L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno. (…)

Articolo 28 **Impegni delle Parti**
(…) <u>Commissione nazionale per la sicurezza</u> 1. Le Parti designeranno entro il 31 marzo 2024 i componenti della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dall'art. 10 del verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di rappresentanti delle lavoratrici/lavoratori per la sicurezza, e avvieranno i lavori della stessa entro il 30 aprile 2024. 2. La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione. (…)

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 6 (Formazione professionale)
(…) f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

Art. 8 (Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti)
(…) d) valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione dell'Organismo bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri. … Il materiale predisposto avrà la sua base nei moduli didattici "Disciplina del Rapporto di Lavoro e Sicurezza sul Lavoro" già condivisi dalle parti nell'ambito della Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato ed utilizzati per il Progetto Apprendo.

Art. 7 (Formazione continua)
(…) A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della R.S.U., ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità : aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, non è computabile ai fini del presente comma. (…)

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023 Partecipazione
(…) 3. (…) La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.

Articolo 39 Lavoro agile
(…) <u>Salute e sicurezza</u> A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. (…)

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

Art. 1 (Assemblea)
(…)

5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
…

Art. 4 (Tipologie contrattuali)

(…)
I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di
sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come
previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.
…

Art. 10 (Lavori pubblici di servizi)

(…)
L' impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale
assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008
…

Allegato 7 Commissione nazionale salute e sicurezza

(…)

Verbale di intesa

La Commissione nazionale salute e sicurezza, costituita ai sensi dell'art. 4, Sezione prima del c.c.n.l. 26 novembre 2016 al fine di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli, ha individuato un primo programma di interventi per promuovere l'applicazione dei numerosi elementi innovativiintrodotti dal c.c.n.l.

La prima azione che è stata realizzata riguarda l' iniziativa pubblica organizzata Io scorso 8 giugno a Firenze presso un'azienda, la BHGE-Nuovo Pignone, che ha segnato l'avvio di un percorso congiunto di conoscenza ed approfondimento, nelle diverse realtà aziendali, degli esempi di "buone pratiche" funzionali a sostenere lo sviluppo di un processo virtuoso di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro.

In quell'occasione, la Commissione ha sottoscritto un Protocollo di intesa con l'INAIL che permetterà di conoscere il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti necessari per svolgere con efficacia i propri compiti.

La Commissione nazionale salute e sicurezza ha quindi condiviso, tenuto anche conto delle esperienze positive già realizzate, le linee-guida allegate al presente verbale di intesa.

Le linee-guida sono da intendersi come strumenti di indirizzo ed orientamento per favorire, nello specifico:

- la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti nell'ultimo comma della lett. C), art. 1, Sezione quarta - Titolo V del c.c.n.l. (Allegato 1);
- lo sviluppo di progetti formativi congiunti R.L.S./R.S.P.P. in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, Sezione prima del c.c.n.l. (Allegato 2).

La Commissione nazionale salute e sicurezza avvierà un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull' implementazione delle linee-guida, di cui agli Allegati 1 e 2, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

La Commissione nazionale salute e sicurezza è impegnata, altresì, a proseguire la sua attività lungo le direttrici indicate nel c.c.n.l. focalizzando l'attenzione sui seguenti ambiti:
- sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di linee-guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro;
- iniziative e progetti formativi e di aggiornamento dei R.L.S. finalizzati a migliorare ed accrescere la loro competenza in funzione della realtà metalmeccanica e della installazione di impianti, a sostegno di un ruolo sempre più qualificato di tutti gli attori della prevenzione;
- analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali in applicazione del Protocollo di intesa sottoscritto con l'INAIL per l' individuazione delle cause e dei fattori di rischio maggiormente diffusi in relazione alle specificità delle diverse attività che compongono la categoria;
- individuazione di specifiche azioni in collaborazione con l'INAIL finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Allegato 7.2 Linee-guida formazione congiunta R.S.P.P./R.L.S.
(art. 4, Sezione prima, c.c.n.l. 26 novembre 2016)

La Commissione nazionale salute e sicurezza, intende fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti R.S.P.P./R.L.S.
La proposta intende rafforzare, con un sistema partecipato e condiviso, le relazioni, la comunicazione e la collaborazione fra R.L.S., e R.S.P.P. al fine di migliorare la cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sviluppare un efficace sistema di prevenzione e protezione in azienda.
Obiettivi specifici
Verificare una modalità efficace di confronto e consultazione reciproca fra R.S.P.P. e R.L.S. sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro (es. anche con riferimento al Documento di valutazione dei rischi) o POS (Titolo IV, D.Lgs. n. 81/2008).
Fornire agli R.L.S. strumenti utili per partecipare in maniera attiva alla Valutazione dei rischi. Analisi delle procedure e dei metodi applicabili nei cicli di lavorazione, nelle postazioni di lavoro e nel Documento di valutazione dei rischi.
Gestire incontri programmati fra R.L.S. e R.S.P.P. finalizzati all'approfondimento di tematiche legate a rischi specifici quali, ad esempio, le patologie muscolo/scheletriche, a particolari macchine e attrezzature, lavorazioni e mansioni,
situazioni di pericolo ricorrenti, procedure ed organizzazione del lavoro, sistemi di rilevazione ed analisi dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ecc. analizzate o da migliorare nel Documento di valutazione dei rischi.
Agire coerentemente con le opportunità e i vincoli definiti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale e/o aziendale.
Riconoscimenti e docenze
- Formazione valida ai fini dell'aggiornamento di R.L.S. e R.S.P.P.
Per essere valida ai fini dell'aggiornamento, la formazione congiunta dovrà essere svolta con le stesse modalità definite rispettivamente nell'accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016 per gli R.S.P.P., art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, con rimandi alla contrattazione collettiva (ove presente) per gli R.L.S. (per la formazione degli R.L.S. dovranno essere attivati gli OPP competenti).
I moduli formativi dovranno essere tenuti da formatori in possesso dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 6 marzo 2013 relativo ai "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. m-bis), del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

Allegato 7.1 Linee-guida break formativi
(art. 1, lett. C), ultimo comma, Sezione quarta, Titolo V, c.c.n.l. 26 novembre 2016)

…
I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento,
apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.
…
- elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di " intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.;
…

7.5. Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da
Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016 (1) .
Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità nell'ambito della propria attività di promozione.
(1) L'azienda …… ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:
"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza
possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".
Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Art. 11 (Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale)

…

1) La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 12, Sezione quarta, Titolo VI, e per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

…

Art. 12 (Misure per le donne vittime di violenza di genere)

Al verificarsi delle condizioni previste dall' art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo art.. Tale
congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 7 in materia di formazione continua nei termini ivi previsti. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi

Ultimo aggiornamento	11/6/2024 (verbale accordo economico)
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C018
Data di stipula	26/5/2021
Data di decorrenza	1/06/2024
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	UNIONMECCANICA CONFAPI
Firmatari sindacali	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL

Aziende che applicano il CCNL	34.348
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	379.970
di cui donne	68.764
di cui uomini	311.206

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PREMESSA
Vengono recepiti, nel presente c.c.n.l., i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL: a) 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia"; b) 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";

2. Organismi bilaterali e paritetici

ALLEGATO 13 verbale costitutivo E.B.M
stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013) Verbale di accordo … a) Fondo sicurezza metalmeccanici, gestito da un Organismo paritetico nazionale metalmeccanici (O.P.N.M.) che le parti si impegnano a costituire entro 31 gennaio 2014 e che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di: 1) indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza; 2) linee guida per la formazione dei lavoratori, degli R.L.S., degli R.L.S.T. Metalmeccanici, degli R.S.P.P. Il Fondo sicurezza metalmeccanici è alimentato come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013. Inoltre il Fondo sicurezza metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private e in

particolare con le risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. per le quali le parti definiranno in sede tecnica procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL.

Le risorse del Fondo sicurezza metalmeccanici saranno destinate a:

a) formazione dei lavoratori;

b) formazione e aggiornamento R.L.S.;

c) formazione e aggiornamento R.S.P.P.;

d) funzionamento, formazione e aggiornamento R.L.S.T. Metalmeccanici;

e) spese di gestione.

In questo contesto le parti, in coerenza con la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 29 luglio 2011, n. 20 "Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolte da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi", sin d'ora comunemente definiscono le seguenti attività nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo sicurezza metalmeccanici:

a) attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in coerenza con l'art. 10, D.Lgs. n. 81/2008;

b) collaborazione nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti realizzata dalle imprese, in coerenza con l'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 e con gli accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012;

c) programmazione di attività formative in tema di salute e sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'art. 2, comma 1, lettera h) del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni e con l'art. 2, comma 1, lettera ee) del D.Lgs. n. 81/2008.

…

Allegato 28 Dichiarazione comune di FIM-FIOM-UILM a Unionmeccanica-CONFAPI 9 aprile 2018 relativa alle regole per l'elezione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende, in coerenza con l'accordo interconfederale del 20 settembre 2011

REGOLE PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.) **Art. 1**

(Costituzione)

In tutte le unità produttive è eletto il/i Rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

Art. 2 (Durata)

Gli R.L.S. durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della R.S.U. i Rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 (Compiti)

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, e dal c.c.n.l.

Art. 4 (Numero dei componenti)

Unità produttive fino a 15 dipendenti

1 R.L.S. eletto dai lavoratori al loro interno.

Unità produttive oltre i 15 dipendenti

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli R.L.S. da eleggere sono almeno:

1 R.L.S. da 1 a 200 addetti 3 R.L.S. da 201 a 1.000 addetti

6 R.L.S. oltre 1.000 addetti

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la R.S.U. sia pari a 3 componenti, i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due R.L.S. tra i componenti la R.S.U., cui si aggiunge un Rappresentante per la sicurezza, non R.S.U., eletto con le medesime modalità.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dall'accordo interconfederale del 20 settembre 2011 gli R.L.S. saranno individuati tra i componenti la R.S.U.

Art. 5 (Monte ore)

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni i permessi per ogni R.L.S. sono almeno pari a:

Fino a 5 dipendenti 12 ore

Da 6 a 15 dipendenti 30 ore

Da 16 a 49 dipendenti 40
Da 50 a 100 dipendenti 50 ore

Da 101 a 300 dipendenti 70 ore

Da 301 a 1.000
dipendenti 72 ore

OLTRE 1.000 dipendenti 76 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6 (Candidati)

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari Collegi per la elezione della R.S.U.

Art. 7 (Elezioni)

Le elezioni per la R.S.U. e R.L.S. si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

a) per la R.S.U. possono essere previsti più collegi elettorali, per gli R.L.S. il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda; b) per essere eletti R.L.S. è necessario essere eletti R.S.U., salvo i casi in cui il R.L.S. è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 R.S.U., e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento); il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

3. Osservatori e Commissioni

premessa **Osservatorio nazionale**
A) OSSERVATORIO NAZIONALE …

- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali;

- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro;

II. Commissioni provinciali per la formazione professionale

- promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

Allegato 33 verbale di intesa

Unionmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL condividono l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed il miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

Le parti hanno quindi condiviso le linee-guida allegate al presente verbale di intesa da intendersi come strumenti di indirizzo e orientamento per favorire la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti dal comma 11 dell'art. 67 - Capitolo ottavo del c.c.n.l. (Allegato 1).

Le parti avvieranno un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull' implementazione delle linee-guida, di cui all'Allegato 1, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

Le parti sono impegnate, altresì, a proseguire le attività lungo le direttrici indicate nel c.c.n.l. focalizzando l'attenzione sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di linee-guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali e individuazione di specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Capitolo ottavo

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 67 (Ambiente di lavoro)

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile costituiscono obiettivi condivisi dalle parti a tutti i livelli, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela

dell'ambiente. B) Il datore di lavoro all' interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell' introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.
C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall' impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature,

utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.

Si potranno a tale titolo sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dall'R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il R.L.S., il RSPP e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

Nota a verbale

Le parti hanno condiviso un Verbale di Intesa e Linee Guida (allegato 33) per l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell' infortunato, le cause e le circostanze dell' infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza. Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21, comma 4 del D.Lgs. n. 151/2015 è sostituito con il cruscotto infortuni messo a disposizione dall'INAIL;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al R.L.S. o R.L.S.T. Gli R.L.S. o R.L.S.T. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 o, in assenza di R.L.S., così come previsto dall'art. 47, comma 3 e dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, dal R.L.S.T. che esercita le stesse competenze degli R.L.S.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione (concordata anche in modalità e-learning durante l'orario di lavoro), informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi d i lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e da quanto previsto dall'articolo 7 dell'Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il R.L.S., anche in relazione all'organizzazione del contesto produttivo e delle dimensioni del plesso, dovranno essere dotati di elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge e spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del T.U. sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, anche mediante visualizzazione del "cruscotto infortuni" e a consegnare al R.L.S., previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'uso dei documenti ricevuti deve essere strettamente personale e connesso esclusivamente all'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine alle fasi del processo produttivo e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, comma 4 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli R.L.S., tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

In applicazione dell'A.I. del 20 settembre 2011 per l'espletamento dei compiti previsti ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 di cui all'Allegato 18, nonché dalle intese vigenti in materia.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Quasi infortuni

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.
Pertanto nell'ambito delle funzioni del Fondo sicurezza dell'EBM (OPNM), sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli R.L.S./R.L.S.T. e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 61 (Formazione continua)
Art. 61 (Formazione continua) A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro-capite" nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al FAPI, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

Formazione

Cap. A - Formazione
…Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell' impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Cap. B - Ore di formazione
La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento

Nota a verbale
In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Allegato 1 linee guida break formativi

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all' interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e R.L.S., svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

…
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di " intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento, ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.

8. Altro

Art. 79 (Assemblea)

…
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli

impianti.

Art. (Tipologie contrattuali)

… **A) Contratto di lavoro a tempo determinato**

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

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

b) consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;

…

i dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

Art. 6 bis (Lavori pubblici di servizi)

… **Art. 6 bis (Lavori pubblici di servizi: attività di gestione impianti)**

L' impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008

…

Art. 65 bis. Misure per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti - anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20 dicembre 2018 sottoscritta tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL (Allegato 29) - si danno reciprocamente atto e riconoscono l' importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato A dell'Intesa tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL.

….

Nota a verbale

In base alla Intesa tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 20 dicembre 2018 (Allegato B), le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. Al fine di promuovere comportamenti consoni, a livello aziendale potranno essere attivate iniziative formative-informative per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza (Allegato n. 30: Bozza dichiarazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di
lavoro)

Allegato 29 Intesa 20 dicembre 2018 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

CONFAPI e CGIL, CISL e UIL

Preso atto dell'accordo delle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC/CES) siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work", considerato che l'accordo si riferisce, tra gli altri, anche alle realtà lavorative che hanno a riferimento, in qualità di Associazioni/Organizzazioni di rappresentanza, rispettivamente la CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, è volontà delle parti attuare (ai sensi del punto 5) quanto previsto nell'articolato (facendo propria la traduzione del 25 gennaio 2016 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" Allegato A di
quest'intesa).

Pertanto, CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, intendendo applicare fattivamente quanto previsto, ritengono opportuno far già parte di questa intesa il modello di dichiarazione (ai sensi del punto 4), ribadendo che:

- ogni atto, prassi comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;

- gli atti, le prassi e/o i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia stata rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

- è necessario che vengano definite congiuntamente procedure minime da mettere in atto nel contesto lavorativo, qualora si verifichino dei casi, ma anche interventi di prevenzione finalizzati ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, delle lavoratrici, dei lavoratori e dei loro Rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (ai sensi del punto 2) CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, credendo fortemente nei valori espressi in quest'Intesa, ancor più considerato il tema in oggetto, s'impegnano a darne un'ampia diffusione, a promuoverne l'applicazione, a partire dalla dichiarazione (Allegato B) e da quanto in essa indicato all'interno delle diverse unità produttive.

Inoltre, si impegnano a che vengano realizzati nelle realtà lavorative che hanno a riferimento le parti che siglano questa Intesa, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (R.S.P.P., MC (ove previsto); R.L.S. .....), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome ulteriori procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'accordo.

Allegato 30 Bozza - Dichiarazione sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

L'azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di .... ……………………………. ritiene inaccettabile e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell'Intesa nazionale tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Per molesti o violenza nei luoghi di lavoro si stabilisce che: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in conteso di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere denunciata al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'accordo dell'accordo del 20 dicembre 2018.

Articolo 24-bis lavoro agile
Lavoro agile Le parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende. Le parti, preso atto della evoluzione normativa di legge, anche in considerazione dell'emergenza pandemica da COVID-19 ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto, valuteranno, entro il 2021, l'opportunità di apportare le necessarie integrazioni nell'ambito del CCNL. Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da COVID-19. Deve essere garantita al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e in particolare al D. Lgs. 81/2017, che disciplina tra l'altro il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

CCNL Area Meccanica

Ultimo aggiornamento	21/12/2023 (verbale di accordo economico)
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C030
Data di stipula	22/12/2021
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2022
Firmatari datoriali	CNA Produzione; CNA Installazione e Impianti; CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori; CNA Artistico e tradizionale; CNA Benessere e Sanità SNO; CONFARTIGIANATO Autoriparazione; CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione; CONFARTIGIANATO Impianti; CONFARTIGIANATO Orafi; CONFARTIGIANATO Odontotecnici; CONFARTIGIANATO Restauro; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL

Aziende che applicano il CCNL	120.194
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	510.311
di cui donne	102.171
di cui uomini	408.140

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 14 igiene, sicurezza e ambiente di lavoro
I lavoratori e gli artigiani in applicazione delle norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008 si impegnano all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro e si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane. I lavoratori mediante i rappresentanti di cui all'accordo interconfederale del 13 settembre 2011 (allegato 2), o a richiesta delle maestranze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. Per concordare ogni intervento in materia di prevenzione e di igiene ambientale nelle imprese artigiane, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale. Tali incontri, che si terranno di norma una volta all'anno su richiesta di una delle parti, tenderanno alla stesura delle mappe di rischio locali e alla determinazione dei relativi interventi dei servizi alla prevenzione. L'attuazione degli interventi concordati è di competenza dei servizi di prevenzione, protezione delle ASL, anche mediante stipula di apposite convenzioni. Le Confederazioni artigiane si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni artigiane in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro. Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come,

nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività. Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 11 diritto alle prestazioni della bilateralità
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA 0,15% - 18,75 €

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 4 rapporti sindacali - osservatori
analisi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali;

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato 2 accordo interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e smi del 13 settembre 2011

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 5 formazione e aggiornamento professionale
…. Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ….

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 61 trattamento di malattia e infortunio
(…)Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni. Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti. Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto. Dichiarazione delle parti Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro. Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Articolo 27
Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello)

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, definita dai profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine. Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere. Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. 80 La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il datore di lavoro che assume un apprendista che abbia già ricevuto la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare tale formazione solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi cinque anni dall'erogazione della stessa.

8. Altro

Art. 33 molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale. 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. 95 Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei. esigenze organizzative e produttive aziendali il diritto ad essere

trasferita presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

CCNL PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI DEL STTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA del 31 gennaio 2022

Ultimo aggiornamento	**31 gennaio 2022**
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I022
Data di stipula	31/1/2022
Data di decorrenza	1/4/2020
Data di scadenza	31/3/2024
Firmatari datoriali	SMI - SISTEMA MODA ITALIA; CONFINDUSTRIA MODA
Firmatari sindacali	FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI E TESSILI (in firma separata)

Aziende che applicano il CCNL	**7.161***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**163.600***
di cui donne	93.633*
di cui uomini	69.967*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 68
AMBIENTE DI LAVORO - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

1 - DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17, 18, 19 e 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

-

In particolare:

– il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonchè nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

– il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonchè dei dispositivi di sicurezza;

l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;
– il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

2 – CRUSCOTTO INFORTUNI - CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro, secondo le disposizioni di legge. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonchè la data di abbandono
e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.
Dal 23 dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni (art. 21, c. 4 D. Lgs 151/2015). Gli infortuni avvenuti in data precedente al 23 dicembre 2015 sono consultabili nell'abolito registro degli infortuni cartaceo, il cui obbligo di conservazione rimane a carico del datore di lavoro sino al 23 dicembre 2019. Per la consultazione degli eventi infortunistici relativi alla propria azienda, denunciati dal 23 dicembre 2015, i datori di lavoro hanno a disposizione il "cruscotto infortuni" sul portale dell'Inail.
Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

3 - LAVORATORI ADDETTI AI VIDEOTERMINALI

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. c) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.
Il lavoratore addetto ai videoterminali ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.
Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a squadre come previsto dall'art. 38 del presente contratto, l'effettivo godimento della mezzora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorchè coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ed all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.
DICHIARAZIONE A VERBALE - In relazione alla riforma legislativa realizzata con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.
In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei

lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale impianto degli artt. 15 e 68 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 24
FORMAZIONE

1. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA
[…]
Attribuzioni dell'OBN-TAM
L'OBN-TAM è preposto all'attuazione delle seguenti funzioni:
[…]
- individuare, implementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficace da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di base da fornire ai neoassunti;
[…]
A tal fine verranno anche utilizzati, con gli eventuali adattamenti alle realtà locali, i progetti elaborati a livello nazionale.
4.2 Promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.
[…]
5. AZIONI A LIVELLO AZIENDALE
[…]
5.3 Le aziende consulteranno i rappresentanti della sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.
[…]

3. Osservatori e Commissioni

ARTICOLO 22
SISTEMA INFORMATIVO - OSSERVATORIO NAZIONALE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

[…]
2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore Tessile Abbigliamento Moda
L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare. La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo Tessile Abbigliamento Moda e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.
Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:
[…]
p) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari), all'igiene e sicurezza del

lavoro e alla sicurezza dei prodotti (anche in relazione alla normativa europea sul REACH);
[…]

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 10
AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1 - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

In applicazione dell'art. 47 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
d) unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
e) unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art. 14 del presente contratto, ove tale carica sindacale risulti attivata.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza sindacale unitaria.

2 - PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. 19 del vigente CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti sul libro unico del lavoro e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva. La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e), i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria con le modalità previste dall'art. 13 del presente CCNL.

All'atto della costituzione della R.S.U. i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

Nei casi in cui si sia già costituita la R.S.U., per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che, a sua volta, ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista per i componenti della R.S.U. dall'art. 13 del presente contratto.

3 - PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 12 ore annue (per anno solare) limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue nelle rimanenti.
Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi i successivi conguagli.
Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.
Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.
In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.
Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

4 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

A - ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.
Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

B - MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Laddove il D. Lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le

previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.
C - INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del citato D.Lgs. 81/2008.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3 della medesima disposizione di legge.
Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.
In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
5 - FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 81/2008.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:
– conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza
del lavoro;
– conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
– metodologie sulla valutazione del rischio;
– metodologie minime di comunicazione.
L'art. 37 del D. Lgs n. 81/2008 prevede inoltre l'obbligo di effettuare un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.
Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 65 del presente CCNL.
Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10

settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.
6 - RIUNIONI PERIODICHE
In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.
Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.
Della riunione viene redatto verbale.
7 - CLAUSOLA DI RINVIO
Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ed all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 7
DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

[…]
Inoltre, con il testo del Contratto nazionale è anche distribuito l'opuscolo informativo "La legislazione della sicurezza e dell'igiene sul lavoro", predisposto a cura delle Parti stipulanti. Al riguardo, le Parti si danno atto che tale documento viene ritenuto idoneo e potrà contribuire all'assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro in generale, previsti dall'art.36, 1° comma, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 81/2008 e costituisce una idonea documentazione utile per l'assolvimento degli obblighi di formazione dei lavoratori previsti dall'art.37, 1°comma, lett. a) del Decreto citato.
[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 61
INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto, anche attraverso idonei percorsi di riqualificazione professionale.
In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.
L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il datore di lavoro deve, nel termine di due giorni dalla data di ricezione del certificato medico, dare notizia all'Autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto, di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.
Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.
Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 44 del presente contratto. Gli elementi di cui al punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.
Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore, nonchè alla comunicazione degli stessi da parte dei lavoratori, fermi restando gli obblighi di denuncia a carico dei datori di lavoro.
In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale dell'integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.
Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti. A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità
a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.

ARTICOLO 62
MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

[…]
B - CONSERVAZIONE DEL POSTO
Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.
Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.
In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.
[…]
C - INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER CAUSA DI TERZI
Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonchè le circostanze dell'infortunio.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 10
I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

[…]
A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

ARTICOLO 42
TELELAVORO

[…]
5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.
[…]
7. Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.
Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.
Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.
Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.
[…]
Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.
In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.
[…]

ARTICOLO 73
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.
[…]
A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:
[…]
i) che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
[…]

ARTICOLO 75
NORME PER IL LICENZIAMENTO

Per i licenziamenti individuali hanno applicazione le leggi vigenti.
In particolare possono costituire causa di licenziamento disciplinare:
[…]
c) abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
d)grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
[…]

Protocollo n. 6
PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BILATERALITA' - PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE E DELL'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2021-2023

[…]
- Verifica della possibilità e dell'opportunità di costituzione, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Nazionale, di un Organismo Bilaterale Paritetico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 51 del T.U. n. 81/2008.
[…]

Protocollo n. 9
SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

[…]
APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE
L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definititi volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.
Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati di strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:
[…]
4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

[…]

Allegato A - REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

[…]

2. NON AMMISSIBILITA' DEL RICORSO AL LAVORO A DOMICILIO

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi oppure pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

[…]

Allegato P - ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

[…]

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona , di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di

collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.
Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.
[…]

CCNL Industria alimentare

Ultimo aggiornamento	01.03.2024. addetti industria alimentare
Settore [cod.]	alimentaristi E
Codice CNEL	E012
Data di stipula	01.03.2024
Data di decorrenza	01.12.2023
Data di scadenza	30.11.2027
Firmatari datoriali	FEDERALIMENTARE; ANCIT; ANICAV; ASSALZOO; ASSICA; ASSITOL; ASSOBIBE; ASSOBIRRA; ASSOCARNI; ASSOLATTE; FEDERVINI; ITALMOPA; MINERACQUA; UNIONE ITALIANA FOOD; UNIONZUCCHERO
Firmatari sindacali	FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Aziende che applicano il CCNL	7.197
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	214.170
di cui donne	73.249
di cui uomini	140.921

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Capitolo X
AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 62 – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

In applicazione di quanto previsto dal D. lgs. n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 – le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate – e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata definita la seguente disciplina in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le Parti, consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e facendo proprio l'accordo sottoscritto da Cgil – Cisl – Uil e Confindustria il 12 dicembre 2018, si impegnano a dedicare in tutte le aziende "una giornata al tema della sicurezza" con modalità da definire a livello aziendale.

Si impegnano altresì a svolgere a livello di sito almeno un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, volto ad assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.
Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni di miglior favore già definite sulla materia a
livello aziendale.

1) Numero dei rappresentanti

a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a
tempo indeterminato;
3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti
a tempo indeterminato;
6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del D. lgs. n. 81/2008.

2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

3) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono quelle previste dall'art. 50 del decreto legislativo 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni.

Fermo restando quanto previsto al punto 2.1, parte I del citato Accordo interconfederale, le visite agli ambienti di lavoro si svolgeranno, al fine di favorire il migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche, anche congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del reparto interessato.

4) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;

- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia

di sicurezza;

- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dal RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

5) Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1 dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del D. Lgs. n. 81/2008.

6) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3 dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

Al riguardo, le Parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, secondo le Linee Guida predisposte dal Comitato Tecnico Permanente (CTP) di cui all'art. 3 bis del presente contratto.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1 dell'art. 35 del decreto legislativo 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Settore saccarifero

12. L'articolo 62 "Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" è sostituito dal seguente:

In applicazione di quanto previsto dal Decreto legislativo n. 81 del 2008, dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, nonché dell'Accordo nazionale 26 ottobre 1995 tra Federalimentare - Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil - le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate - e in relazione alle competenze ivi attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore saccarifero è la seguente.

1)Rappresentante per la Sicurezza

In ciascuna unità produttiva sarà eletto/designato un rappresentante dei lavoratori per la
sicurezza, all'interno delle RSU previste con un massimo di 6 componenti.

L'elezione/designazione del rappresentante per la sicurezza dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda e all'Unionzucchero. L'azienda ne darà notizia all'Associazione Territoriale competente.

2)Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, nonché quanto stabilito dal punto b) dell'Accordo Assozucchero/Fai-Flai-Uila 12 maggio 1994 circa i tempi di elezione, con esclusione, quindi, dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

3)Permessi

Il rappresentante per la sicurezza, per l'espletamento della sua attività, ha diritto a 40 ore
annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

I permessi retribuiti per la formazione del rappresentante per la sicurezza sono fissati in 32 ore pro-capite, nelle quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi.

4) Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;

- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di

sicurezza;

- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'RLS.

Per tutto quanto non previsto nel presente punto 23 delle "Disposizioni specifiche", si fa concorde rinvio alle norme dell'Accordo Interconfederale 22/6/1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Le Parti concordano che ulteriori eventuali seminari formativi dei rappresentanti per la sicurezza, saranno tenuti, con onere economico a carico della parte datoriale, a livello settoriale nazionale, date le caratteristiche del comparto che rendono improbabili aspetti di formazione specifica a livello di territorio.
Detto seminario vedrà la presenza anche delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, dell'Unionzucchero e dell'Osservatorio di settore.

NOTE A VERBALE

Le Parti convengono di dar seguito, attraverso l'Osservatorio nazionale del Settore saccarifero, alle determinazioni del Gruppo di lavoro costituito nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale del Settore alimentare, incaricato di recepire nel settore alimentare le Linee Guida sulla sicurezza sul lavoro concordate con l'UNI da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art. 1 bis – Ente Bilaterale di Settore (EBS)

Le Associazioni degli industriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, firmatarie del presente contratto, per:

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la

ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

- si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle Parti.

Oltre alle finalità richiamate in premessa, l'EBS, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 1, con particolare riferimento:

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Inoltre l'EBS avrà tra le sue prerogative di svolgere ricerche e condurre analisi sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirlo, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basate sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

In particolare saranno oggetto di analisi:

1. il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del settore;
2. le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
3. le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
4. l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
5. i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed il ruolo delle Parti Sociali;
6. le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
7. la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
8. il mercato unico europeo ed i rapporti con i Paesi dell'Europa extra UE: prospettive produttive ed occupazionali;
9. l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
10. l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, Comunitari ed extra Comunitari;
11. l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
12. gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;

13. le tematiche della sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive CEE in materia;

14. le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;

15. l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno,

disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, per genere e livelli di inquadramento;

16. l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;

17. le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'Allegato 2 al presente contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la contrattazione aziendale e promuovere buone pratiche negoziali, mediante la costituzione di un osservatorio bilaterale, con modalità di funzionamento da definire, e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e best practices;

18. le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2), 3) e 4) del successivo articolo 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente CCNL;

19. le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;

20. le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extra-comunitari e dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. 104/1992;

21. le varie fasi di crescita ed affermazione di ALIFOND nel settore, in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, con particolare riferimento all'incremento delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

22. il tema della responsabilità sociale dell'impresa;

23. fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. Allegato 13), i temi della qualità, della sicurezza

alimentare e del "risk assessment".

Le analisi effettuate nell'ambito dell'EBS saranno esaminate in appositi incontri attivati dalle Parti, con cadenza di norma semestrale, tra le Associazioni dell'industria alimentare e le Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti anche eventualmente delegando propri rappresentanti aventi le specifiche caratteristiche professionali ritenute di volta in volta necessarie.

Previa istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui al precedente art. 1, le Parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatori di carattere territoriale (regionali o provinciali) raccordati all'EBS.

In tale contesto e con riferimento al punto 11 del precedente comma 2, al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

Sempre previa istruttoria del richiamato Comitato di indirizzo, potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente CCNL, specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati all'EBS, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'EBS.

Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente CCNL

3. Osservatori e Commissioni

Capitolo 1
Relazioni industriali

PARTE I

Premessa

Le Associazioni dell'Industria alimentare e la Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle Aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni industriali e la ricerca di comportamenti coerenti da parte dei propri rappresentati.

Ai fini di cui sopra si ribadisce l'importanza del confronto triangolare tra Governo e Parti Sociali per una proficua gestione della politica economica del Paese che si fonda anche su una coerente politica dei redditi.

Le Parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 5 e nell'all. 2 del CCNL, e del ruolo di centralità del Contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle Parti.

Quanto sopra, nella consapevolezza che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro.

Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della

situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, anche con riferimento alle concentrazioni e all'outsourcing, lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Sono strutture di realizzazione delle finalità di cui sopra il Comitato di indirizzo di cui all'art. 1 del presente CCNL, l'EBS (Ente Bilaterale di Settore) di cui all'art. 1bis e le sue articolazioni, ivi compresa, in particolare, la Commissione paritetica per le pari opportunità, il sistema di informazione e di esame congiunto, il Comitato tecnico permanente per la formazione dell'Industria Alimentare, nonché le procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 79.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Capitolo XIV sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

Prevista la figura dell'RLSSA che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previste dal d.lgs 81/2008 all'RLS da promuovere congiuntamente in ogni realtà a livello aziendale.

Nell'ambito del capitolo per la parte formazione è previsto gruppo di lavoro permanente per attività congiunta, docenza e tutoraggio dei moduli formativi per gli RLSSA.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 3 – Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono concordemente a ciascun lavoratore, che si impegna in tal senso, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.

La pluralità degli strumenti ad oggi utilizzati nello svolgimento della formazione permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità, modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali.

Inoltre, la modalità di videoconferenza sincrona (quale ad esempio, la lezione videotrasmessa, il seminario in audio conferenza, webinar, ecc.) può costituire uno strumento equivalente alla formazione in aula, realizzando una condizione di trasferimento diretto tra docenti e discenti.

La definizione delle fattispecie in cui tali modalità soddisfano gli adempimenti formativi nell'ipotesi di formazione obbligatoria è definita dalle specifiche norme nazionali e regionali in materia nonché dai bandi per la formazione finanziata.

Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Le Parti intendono valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, attraverso la promozione delle capacità formative delle imprese, distinguendo le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato.

Si conviene, altresì, sulla necessità di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro, con particolare riguardo alle innovazioni connesse all'Industria 4.0 .

Fai, Flai, Uila e le singole Associazioni stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifici percorsi formativi che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare.

A tal fine le singole Associazioni stipulanti e le OO.SS. definiranno tempi e modalità

operative.

Pertanto, le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere

alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa, e dell'innovazione digitale e tecnologica in chiave Industria 4.0, anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;

cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza. Considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento

delle competenze dei lavoratori, entro il primo trimestre di ogni anno, si svolgeranno incontri specifici per esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.

In tali incontri, le aziende forniranno alle RSU o al comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, età, sulla durata dei corsi, sulla sede, sui contenuti, sugli obiettivi tecnico-professionali e di competenze trasversali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per programmi stessi, esterne all'azienda.

In occasione dell'incontro di cui sopra, le RSU potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Le aziende si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono attività coinvolte nei piani formativi, decisi dall'azienda.

Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori ricorreranno prioritariamente ai Rol/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e al monte ore di cui agli art. 44 e 45, alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie.

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la normale attività lavorativa.

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalmente (allegato n. 40

fac simile certificazione formazione individuale).

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata –

anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'EBS di cui all'art. 1bis

- l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;

alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della

prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/ professionalità;

alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;

ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 62 del CCNL.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle RSU ai fini della individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica Industria 4.0 in quanto fattore decisivo di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro collocazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano il settore.

6. Informazione e Registri informativi

Art. 47 – Malattia e infortunio non sul lavoro

….

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

1) Conservazione del posto.

Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;
b) anzianità oltre 5 anni: mesi 12.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/ assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata – danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morboso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

…

DICHIARAZIONE SU PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ E
SU STATI DI TOSSICODIPENDENZA

A) Patologie di particolare gravità.

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatie sistematiche;
- neoplasie,

si fa innanzitutto riferimento alla prassi INPS applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisano uno stato morboso assistibile, le Aziende concederanno, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente CCNL potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

B) Stati di tossicodipendenza.

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi

terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico- riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

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

Previa richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive – non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le Associazioni del Settore stipulanti e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico- sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

NOTA A VERBALE

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).

Appalti

PARTE II

Art. 4 – Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminante per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal D. lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge sopra citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti

nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;

- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese

appaltatrici all'interno dell'azienda.

Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte

appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con

opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

I gruppi industriali e le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle Rsu o al Comitato esecutivo delle stesse dati aggregati:

-sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;

-su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle Organizzazioni Sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

Dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto saranno altresì forniti alle Organizzazioni Sindacali in occasione degli incontri di cui al primo comma dei punti 1 e 2, del predetto Sistema di informazione.

I gruppi industriali e le aziende di cui ai punti 3 e 4 del richiamato art. 2 forniranno annualmente, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Art.18 – Disciplina del rapporto a tempo determinato

….

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/ formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Art. 21 bis – Telelavoro

…

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unita immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le Parti.

Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

…

Art. 21 ter – Lavoro agile

….

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei

  beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

…

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

….

Art. 21 quater – Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle Parti nella contrattazione di secondo livello, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 30 del presente CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Art. 1 ter – Pari opportunità

A) Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità

1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive Cee recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo- donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell' EBS, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil) alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività pro- fessionali non tradizionali;
d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le Parti si im- pegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attu- ative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio;
f) verificare, con riferimento alla legge 10 aprile 1991, n. 125, ipotesi di schemi per la pro- mozione di iniziative di azioni positive;
g) studiare il fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

2) Sempre nell'ambito dell' EBS, potranno essere attivate, per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, subarticolazioni della Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità per specifiche aree territoriali ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare.

Le aree di cui sopra vengono individuate, in via sperimentale, nelle provincie di Bologna, Genova, Milano, Parma, Roma, Salerno, Torino.

Le Associazioni imprenditoriali delle città sopra indicate, previa intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, potranno costituire Commissioni paritetiche per le pari opportunità che opereranno in stretto collegamento, anche con incontri periodici collegiali, con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati e dei risultati delle ricerche forniti dalla stessa.

Tali Commissioni saranno composte da 12 membri, di cui 6 designati dalle Associazioni

degli industriali e 6 designati dalle soprarichiamate istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali.

Alle Commissioni è affidato il compito di:

a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
b) esaminare problematiche riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove

tecnologie;

c) studiare interventi idonei a facilitare il rientro delle lavoratrici puerpere ed il loro reinseri- mento al lavoro ed ogni iniziativa atta a favorire tale reinserimento nella salvaguardia della professionalità delle lavoratrici;
d) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla dif- fusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
e) valutare sperimentazioni, sulla base delle indicazioni eventualmente fornite dalla Commissione paritetica nazionale ed ai sensi di quanto previsto dalla lettera del preceden- te punto 1), di iniziative di azioni positive.

* * *

Le Commissioni di cui ai precedenti punti 1) e 2) si riuniranno di norma semestralmente, saranno presiedute a turno da un componente di parte industriale o di parte sindacale, delibereranno all'unanimità circa le metodologie di lavoro e per l'attuazione dei compiti loro attribuiti e riferiranno annualmente, sull'attività svolta, alle parti stipulanti il presente contratto collettivo.

B) Rafforzamento del ruolo della donna e pari opportunità

Le Parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsa- bilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale cri- terio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative – anche attingendo dalle risorse dell'OBA di cui all'art. 1 quater - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del

predetto Organismo, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alla Legge n. 125/1991 e alla Legge n. 53/2000.

c) Lotta alle discriminazioni

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce del recente Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro 25.1.2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl , Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere

alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo

livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;

- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi specifici sul tema;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra,

anche su richiesta di una delle Parti;

In base al predetto Accordo quadro le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n 39 al presente CCNL (All. B all'Accordo Quadro 25.1.2016).

Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza intra-generazionale

….

A) Congedo per le vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80, stabiliscono che la persona avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

….

CCNL alimentazione e panificazione artigianato

Ultimo aggiornamento	06.06.2024. CCNL alimentazione e Panificazione artigianato
Settore [cod.]	E Alimentaristi
Codice CNEL	E015
Data di stipula	06.06.2024
Data di decorrenza	01.01.2023
Data di scadenza	24.12.2026
Firmatari datoriali	CNA Agroalimentare; CONFARTIGIANATO Alimentazione; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Aziende che applicano il CCNL	3.859
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	164.358
di cui donne	44.387
di cui uomini	119.971

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Rinnovo CCNL 2024, nuovo articolo

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le Organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rispettare le del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/2008) e la disciplina del Testo Unico Ambiente (D.Lgs.152/2006) riguardo allo smaltimento dei rifiuti speciali; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di Iavoro in specifico su: microclima e naturalità dell'ambiente di Iavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di Iavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze pericolose ai sensi del d.lgs. n.81 del 9 aprile 2008, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i dispositivi di protezione identificati nelle schede di sicurezza dello specifico prodotto manipolato. AI riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli enti o centri autorizzati così come definito dal primo capoverso. Se tali enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di Iavoro e regolarmente retribuiti.

lnoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla Iegge.

2. Organismi bilaterali e paritetici

"Bilateralità"
Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificatamente dedicate ad ogni singola prestazione.
Le parti, nel confermare l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, considerata l'incertezza del contesto economico,
i cui riflessi potrebbero condizionare negativamente l'avvio di una nuova stagione per la bilateralità nell'artigianato, concordano che l'effettiva attuazione dei nuovi istituti bilaterali sarà avviata dal 1° luglio 2010.
Pertanto, convengono su una quota onnicomprensiva, costituente la somma degli importi annui di seguito riportati, determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la conseguente possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori a quelli definiti dal presente accordo:

a) Rappresentanza sindacale 0,10% - 12,5 €
b) Rappresentante territoriale e formazione sicurezza 0,15% - 18,75 €
c) Ente bilaterale nazionale 0,01% - 1,25 €
d) Rappresentanza imprese 0,25% - 31,25 €
e) Fondo sostegno al reddito 0,49% - 61,25 €*

* (questo importo è comprensivo dei 29 stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).
Gli importi di cui sopra sostituiscono quelli stabiliti dalle previgenti intese.
La voce di cui alla lettera b) dà piena attuazione all'art. 52 del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.

Accordo integrativo del 25 novembre 2010
1) A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
2) Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui alla lettera e) del paragrafo "bilateralità".
3) **In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza,** a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
4) Le risorse relative alle lettere a), b), e), del paragrafo "bilateralità" saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
5) La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 6 – Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.
Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.
Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle **materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.**
Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.
Pertanto, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 28 annue a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.
Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua con il datore di lavoro.
Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.
Resta inteso che, in caso di finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà normalmente retribuita dall'impresa.

Formazione dell'apprendista
Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/ competenze di base e tecnico professionali.
Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale: tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.
La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato.
Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e o interne all'azienda.
Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 59 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/ reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.
Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:
- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio
Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda di norma entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l' assenza sarà considerata ingiustificata.
Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all' art. 5 della legge n. 300/1970.
In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.
In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.
Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.
Inoltre durante l' interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:
- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un' integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1o giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell' azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l' azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.
Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale
Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.
Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l' infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell' attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all' impresa. Quando l' infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori

fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.
In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.
Durante l' assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l' indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.
Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.
Inoltre, durante l' interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell' INAIL, e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100%della retribuzione.

8. Altro

Principio di non discriminazione
Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.
In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Art. 67 Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro
Visto l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione
ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati
in tema di telelavoro;
vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale Accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie

delle parti sociali;
considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;
considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
….

Art. 7 - Salute e sicurezza
1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.
….

Art. 48 - Molestie sessuali
Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.
Sono considerate molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 49 - 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 del lavoro.
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale 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 CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLE COOPERATIVE

Ultimo aggiornamento	3/3/2022
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F012
Data di stipula	3/3/2022
Data di decorrenza	1/3/2022
Data di scadenza	30/6/2024
Firmatari datoriali	ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	50.641
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	32.684
di cui donne	359.893
di cui uomini	392.577

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 29 igiene, sicurezza e ambiente lavoro
Art. 29 (Igiene e sicurezza del lavoro) (Vedi accordo di rinnovo in nota) A) Si applicano le vigenti normative in materia, in particolare il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, e gli accordi interconfederali per quanto non richiamato specificamente dal presente contratto. B) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e l'igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione dei lavoratori occupati nei cantieri: a) un locale uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi; b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi; c) uno scaldavivande; d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente. Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisionali e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso. Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate all'avvio dei lavori del cantiere. Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese. C) Comitato territoriale prevenzione (C.T.P.) Le parti concordano sull'esigenza di confrontarsi sugli indirizzi generali e sui contenuti specifici dell'attività dei C.T.P. al f ine di garantirne uniformità di indirizzo e di programmazione, sinergie nella produzione di materiali informativi e formativi. In relazione all'importanza del ruolo demandato ai C.T.P., le parti si impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività. In questa logica dovrà anche essere riesaminato il riferimento territoriale che maggiormente garantisce gli obiettivi

suddetti, tenuto conto della realtà cooperativa. Le parti demandano alle competenti Associazioni territoriali la facoltà di procedere alla unificazione tra Ente scuola e C.T.P., ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti. Le parti nazionali predispongono uno schema-tipo di Statuto al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi. I Comitati operano sulla base dello schema-tipo di Statuto allegato al presente contratto. Le parti sottoscritte effettueranno una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al 9° comma dell'art. 29 del C.C.N.L. © Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l. 18 Luglio 2024 pag. 34 WOLTERS KLUWER ONE LAVORO 6 luglio 1995. D) Rappresentante per la sicurezza Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda. Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A. Nell'ipotesi di cui al punto 2 dell'art. 7, in aggiunta al Rappresentante sindacale unitario, è eletto il Rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila. In assenza delle suddette rappresentanze, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Il Rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e alle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il Rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994. In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il Rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2008 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi. Il Rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008; in particolare: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva; c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22, D.Lgs. n. 626/1994; h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi; k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione; l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso

della sua attività; m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente: a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lett. a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate; c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lett. b). Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto g) dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994

Il Rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata dei cantieri sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 11, D.Lgs. n. 626/1994. Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto a permessi retribuiti pari a:- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti. Nel caso di Rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al Rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 6 del C.C.N.L. Il Rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente C.C.N.L. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti. I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 22, D.Lgs. n. 626/1994 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:- del primo ingresso nel settore;- del cambiamento di mansioni;- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze o preparati pericolosi. Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori si provvede come stabilito dal punto 7 del "Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626". Alla formazione dei lavoratori di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori e di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza. Ai Rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995 (allegato al presente contratto).

Impegno per la disciplina contrattuale delle funzioni e delle forme di coordinamento in materia di sicurezza

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. ritengono necessario che con l'entrata in vigore del Testo unico della "salute e sicurezza", di cui al D.Lgs. n. 81/2008 in attuazione della delega di cui alla legge n. 123/2007, si avvii a livello nazionale un tavolo congiunto di confronto tra tutte le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali del settore edile per dare attuazione,con intesa unitaria,

ai rinvii alla contrattazione collettiva previsti nel T.U.

La frequente compresenza, nel medesimo cantiere, di imprese aderenti a diverse Organizzazioni imprenditoriali, rende infatti opportuno definire regole omogenee e coordinate in funzione della più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che, pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza previsto dal T.U., di svolgere appieno le loro funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e operativo.

Il confronto dovrà concludersi entro tre mesi.

E) Lavorazioni particolarmente insalubri o nocive

Entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. le Associazioni nazionali firmatarie istituiranno un Gruppo tecnico congiunto incaricato di esaminare e definire, per lavorazioni che comportino condizioni o esposizione a situazioni di particolare nocività o insalubrità, criteri di organizzazione delle stesse coerenti con la possibilità di alternanza (per gli addetti a tali lavorazioni) con attività diverse e/o con periodica rotazione del personale.

Ciò, ferma restando l'osservanza di tutte le norme per la sicurezza delle lavorazioni e la prevenzione degli infortuni, in riferimento al D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

Qualora si modifichi l'organizzazione del lavoro secondo i criteri di cui sopra, andranno riviste le maggiorazioni eventualmente corrisposte per tali lavorazioni.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 75 ccop articolo 110 ance

Il sistema nazionale FORMEDIL di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il FORMEDIL collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Casse edili…,
b) la Scuola edile territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett. a), D.Lgs. n. 626/1994). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 110 del C.C.N.L. vigente per la formazione alla sicurezza.

Allegato D Protocollo sugli Organismi bilaterali

Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli Enti paritetici (Casse edili, Scuole edili e Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro), le parti convengono di introdurre regole cogenti per gli Organismi bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello

nazionale.

Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.

Allegato G Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (concernente il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro)

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s' impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti
- strumenti di partecipazione;
- Rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.);
- formazione;
- ruolo degli Organismi bilaterali;
- modalità operative e funzionamenti degli Organismi.

3. Attività di conciliazione dei Comitati paritetici
3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato provinciale o, in caso di mancata
costituzione, quello regionale, è l'Organo di prima istanza per la conciliazione della stessa

3. Osservatori e Commissioni

Art. 2 (Osservatorio)
- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni occupazionali, processo di ingresso nel settore e mobilità, tempo di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo

Articolo 109 ance

(Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT) - Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro - CNCPT) E' demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti la istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative. Al Comitato le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 103, per i cantieri e stabilimenti di rispettiva competenza, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali. Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali. Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si provvede mediante il contributo di cui all'art. 91 o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, con altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale. La costituzione ed il funzionamento dei Comitati sono disciplinati dal Protocollo d'intesa allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.
I Comitati o gli Organismi che costituiscono forme integrate di operatività tra Comitati paritetici territoriali Scuole edili, assumeranno la funzione prevista dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (CCNL COOP in fase di armonizzazione con ANCE dopo la firma di un unico CCNL in fase di stesura) Per il CCNL ANCE vecchio vedere articolo 87.

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le
iniziative per la identificazione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2. Imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il Rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la R.S.U. Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le R.S.U. superiore a quello dell'accordo del 13 settembre 1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di Rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le R.S.U.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la R.S.U. risulti composta da tre lavoratori, i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle R.S.U. più 1 rappresentante

eletto.
Ove la R.S.U. risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i Rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la R.S.U.
Il numero dei Rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18, comma 6, del D.Lgs. n. 626/1994.
4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di Rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la R.S.U., in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.
4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della R.S.U., il candidato a Rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della R.S.U. medesima.
4.6. Ove la R.S.U. sia già costituita, il/i nominativo del/dei Rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla R.S.U. tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.
4.7. In casi di R.S.U. non ancora costituite ed operino ancora le R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10 e 4.11. Il Rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della R.S.U. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2 e 4.6).
4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il Rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.
4.9. In caso di mancanza di Rappresentanza sindacale aziendale, il Rappresentante o i Rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10 e 4.11.
4.10. Procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.
Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei Rappresentanti per la sicurezza.
L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato. Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.
Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di

elezione e lo comunica alla Direzione della cooperativa.
Il/i Rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell' incarico per il tempo previsto dall'accordo 13 settembre 1994 sulle R.S.U. o comunque fino alla decadenza della R.S.U.

5. Permessi per agibilità

5.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:
- 12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;
- 30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs 626/1994 i Rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le R.S.U., pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante.
Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.
5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti Rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. Funzioni del Rappresentante per la sicurezza

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per
svolgimento delle funzioni attribuite al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
…
La visita ai luoghi di lavoro da parte del Rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.
6.2. Consultazione
La Direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a norma di legge con tempestività nei casi previsti dal D.Lgs. n. 626/1994.
In tale sede il Rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.
Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla Rappresentanza dei lavoratori.
In mancanza della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la Rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo. 6.3. Riunioni periodiche
In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del

giorno scritto.
Il Rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.
Della riunione viene redatto verbale.

6.4. Informazione e documentazione
Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla Direzione della cooperativa alla Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata. In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al Comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.
Il Rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. Formazione dei Rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei
luoghi di lavoro.
7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente bilaterale COOP-FORM nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei Comitati paritetici territoriali.
7.2. Per quanto riguarda l'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
Tale formazione deve comunque comprendere:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. Piccole imprese cooperative

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il Rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui ai punti 8.3 e
seguenti.
8.2. Rappresentanza aziendale
In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10 e 4.11 del presente accordo.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 75 (Formazione professionale) coop

b) Il lavoratore frequenterà il corso di formazione di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett. a), D.Lgs. n. 626/1994). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 29 del C.C.N.L. vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola edile.

ARTICOLO 91
FORMAZIONE PROFESSIONALE ance

Formazione per la sicurezza Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate. Il C.d.A. Formedil è tenuto ad elaborare un Piano biennale delle attività all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del c.c.n.l., verrà trasmesso formalmente alle Scuole edili. I Piani delle attività annuali delle Scuole edili territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano biennale delle attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil. Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale. Le attività di formazione saranno rivolte di massima a: - giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari; - giovani neo diplomati e neolaureati; - giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica); - personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese; - manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore; - lavoratori in mobilità; - lavoratori in disoccupazione; - lavoratori in C.i.g. Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di

certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle Casse edili.
Accordo 18 luglio 2018 (…)
Allegato 2 Protocollo sugli Enti bilaterali Le parti sociali dell'edilizia, nel confermare gli obiettivi del Protocollo sugli Organismi bilaterali, Allegato 8 al verbale di accordo 1° luglio 2014, per le parti non modificate dal presente articolato, ribadiscono l'essenzialità del proprio Sistema bilaterale e, con la consapevolezza che il processo della sua riorganizzazione non può subire arretramenti, intendono dare ad esso un maggiore impulso attraverso la ridefinizione ed il rafforzamento dei compiti ad esso affidati, con funzioni più precise e più rispondenti alle necessità delle imprese e dei lavoratori in materia di applicazione delle norme contrattuali e legislative. Le parti, pertanto, a parziale modifica e integrazione dei Protocolli sulla bilateralità vigenti Concordano quanto segue: Ente nazionale formazione e sicurezza Con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi, unitamente all'efficienza organizzativa, le parti sociali nazionali concordano circa la immediata costituzione dell'Ente nazionale formazione e sicurezza, che assumerà le funzioni attualmente svolte da CNCPT e Formedil. Il finanziamento, posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali, anche unificati, è fissato nella misura complessiva dello 0,04%, da destinarsi al 50% per la funzione formativa e al 50% per la funzione sicurezza. (…)

Articolo 103 conciliazione controversie
(…) E' compito della Rappresentanza sindacale unitaria di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e degli accordi locali applicabili nel cantiere a norma dell'art. 38 e, in particolare, delle discipline: - sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti; - sulla prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il Rappresentante per la sicurezza; (…)

6. Informazione e Registri informativi

Art. 3 (Sistemi di concertazione e di informazione)
- evoluzione dell'offerta analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, l'andamento della sicurezza, i livelli di produttività e di costo, la struttura del costo del lavoro;- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore e di mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo
- politica del lavoro con riguardo a: sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori, regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità/flessibilità dell'occupazione; struttura del costo del lavoro e lotta al lavoro irregolare e all'evasione contributiva; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;- politiche da perseguire attraverso gli Enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia di formazione professionale, adempimenti contributivi, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.
- attività degli Enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle Associazioni nazionali.
B.2) Informazione in sede nazionale
- programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni.
B.3) Informazioni a livello aziendale
- la politica della sicurezza.
- i piani e gli investimenti a tutela della sicurezza sul lavoro;

C) Grandi opere (legge n. 443/2001)
a) In previsione dell'inizio dei lavori e quindi successivamente (con periodicità annuale) troveranno applicazione, con specifico riferimento alla dimensione di commessa, le procedure di cui ai precedenti punti B.2) e B.3). Ciò con particolare attenzione ai temi delle previsioni occupazionali, della gestione dei programmi produttivi, degli orari di lavoro e del decentramento; delle iniziative e degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro; dei servizi logistici e di cantiere.

Articolo 26
Apprendistato di primo e terzo livello

Articolo 38 accordi locali

5) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;

k) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 87

Art. 5 (Disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti e subappalti)

. c) L'azienda si impegna a verificare, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, che le imprese, a cui sono affidate in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, operino correttamente nella tenuta dei libri paga, libri matricola e nulla-osta di avviamento al lavoro, nonché nella coerente ed integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti di legge e contrattuali con particolare ed esplicito riferimento alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro.
(…)

Articolo 75

(…)Norma premiale per i versamenti in Cassa edile

….

c) gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dal sistema delle Scuole edili e dei CPT di settore;

Art. 85 (Igiene e ambiente di lavoro)

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri: a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi; b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi; c) uno scaldavivande; d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente. Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisionali e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso. Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo nel cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere. Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese. Ferme restando le norme di legge in materia, le

Organizzazioni territoriali potranno stabilire il numero minimo di dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo. B) E' istituito il libretto sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti: - eventuali visite di assunzione; - visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge; - controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- visite di idoneità fisica effettuate da enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970; - infortuni sul lavoro; - malattie professionali; - assenze per malattia e infortunio. Il libretto sarà fornito a cura delle Casse edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito in duplice copia di cui una al lavoratore e l'altra all'impresa con vincolo di segretezza. Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. E' istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Organizzazioni territoriali. Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto B) saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo al Servizio sanitario nazionale. C) Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Art. 86 sicurezza sul lavoro

Le Associazioni nazionali sottoscritte ribadiscono il carattere prioritario del tema della sicurezza sul lavoro, per le implicazioni sociali e produttive da esso prospettate. Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, mediante lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative finora assunte e l'apprestamento di una pluralità di interventi, tra loro connessi, con l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni lavorative ambientali. A) Piani di sicurezza I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici. Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli artt. 101 e 102 del D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i Rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa. Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni. Nell'ambito delle loro attribuzioni i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza. In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/2003 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse. B) Assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro Le parti rilevano che sull'industria delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'INAIL e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione. C) Normativa tecnica Constatato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le parti concordano sulla esigenza che venga predisposta una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni. A tal fine si rende necessario che il Parlamento conceda una specifica delega al Governo che vedrà le parti impegnate per una soluzione positiva.

Articolo 87 RLS - RLST

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT. Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 19 della legge n. 300/1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A. In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT. Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate all'ultimo comma del presente articolo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo. Il rappresentante per la sicurezza di cui al comma precedente assolve i suoi compiti anche con riferimento al piano di sicurezza e coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani operativi di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 25, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST. Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; in particolare: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione; l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente: a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante iI lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate; c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b). Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25. Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a: - 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti; - 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da

16 a 50 dipendenti; - 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti. II rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti
I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione: - del primo ingresso nel settore; - del cambiamento di mansioni; - dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori. Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

RLST

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; gli Accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2012 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi. Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, all'Associazione costruttori edili della provincia, al Comitato paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore. Il RLST esercita le attribuzioni di cui al precedente comma 8, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale. Prima di procedere ai sensi della lett. m), di cui al precedente comma 8, il R.L.S.T. informa il Comitato paritetico territoriale per l'adozione delle necessarie misure. Il R.L.S.T., su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. r) del medesimo D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il R.L.S.T. non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai Comitati paritetici territoriali. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale: a) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda; b) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere; c) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto

attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro; d) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale. L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato. Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal R.L.S.T., il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso. Le visite del R.L.S.T. oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti. Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai Comitati paritetici competenti territorialmente, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate

Ogni divergenza sorta tra il R.L.S.T. e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato paritetico territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui aI successivo comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali. Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni sindacali territoriali un RLST. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del RLST, saranno regolate dalle Parti sociali territoriali. Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale in merito alla mutualizzazione degli oneri, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale. Il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale. Avuto l'incarico, il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati paritetici territoriali, in collaborazione con l'Ente scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

RSPP

RLSSP Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Dichiarazione a verbale Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa riferimento all'accordo interconfederale in data 22 giugno 1995. Dichiarazione congiunta Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo unico della sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo

cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori. In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo. Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Accordo di rinnovo del 18 luglio 2018 ance coop

N.d.R.: L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue: Allegato 5 Art. 87 - Industria e Art. ... - cooperative (R.L.S.T.) Al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali richiamate dal presente articolo in merito all'attività di rendicontazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, gli R.L.S.T. che non utilizzano modelli in uso nell'ambito territoriale di competenza, devono adottare, per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il modello di "Rapporto di consultazione aziendale/di cantiere" di cui all'Allegato XXX. Rapporto di consultazione aziendale/visita in cantiere (art. 50, D.Lgs. n. 81/2008 e art. 87 c.c.n.l. edilizia) R.L.S.T. provincia di .... Consultazione/Visita n. ..... Pratica n. ..... Data ..... La visita è effettuata sulla base di: ( ) programmazione di lavoro ( ) richiesta aziendale. ()altro motivo …… Anagrafica di Cantiere Cantiere comune: .... Via/Piazza: .... Tipologia: .... Lavori di: .... Committente: .... Resp. Lavori: .... Coord. Prog.: .... Coord. Esecuz.: .... Anagrafica Impresa Impresa: .... Via/P.zza: .... Sede comune: .... Cap: .... tel./Fax: .... Mail: .... C.F.: .... Iscriz. C.E.: .... Consultazione preventiva ( ) in ordine alla Valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione; ( ) sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso e alla evacuazione dei luoghi di lavoro; ( ) sulla designazione del medico competente; ( ) in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 dei: ( ) Lavoratori ( ) Avvenuta in collaborazione con Organismo paritetico di settore. ( ) Preposti ( ) Avvenuta in collaborazione con Organismo paritetico di settore. ( ) Dirigenti ( ) Avvenuta in collaborazione con Organismo paritetico di settore. ( ) In merito al Piano di sicurezza e coordinamento ( ) Eventuali proposte ..... Informazione e documentazione (documenti consultabili esclusivamente in azienda anche su supporto informatico) ( ) la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione ( ) le sostanze ed i preparati pericolosi ( ) le macchine e gli impianti ( ) l'organizzazione e gli ambienti di lavoro ( ) le malattie professionali ( ) gli infortuni: ( ) che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento ( ) che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni ( ) copia del documento (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) ( ) copia del documento (DUVRI) di cui all'art. 26, comma 3 ( ) copia del POS e PSC Durante il sopralluogo è promossa l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle seguenti indicazioni e raccomandazioni in materia di salute e sicurezza durante il lavoro 1) .... 2) .... 3) .... 4) .... IL R.L.S.T. .... L'impresa ....

Articolo 88

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti

alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, i lavoratori dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi. (…)

Altri pezzi che saranno armonizzati sono nel protocollo P (ance), nell'allegato Q, nell'allegato R, che intervengono sul sistema paritetico, allegato S (statuto tipo CPT, oggi abolito), allegato X (statuto tipo CNCPT, oggi unificata al Formedil), accordo nazionale 13 dicembre 2010 con la partecipazione di tutte le associazioni datoriali, verbale di accordo 1 luglio 2014, accordo 14 marzo 2016 formazione professionale, protocollo condiviso contenimento COVID

Articolo 107
Tutela della dignità personale dei lavoratori

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

ALLEGATO
Rapporto di consultazione aziendale/Visita in cantiere

CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini

Ultimo aggiornamento	4/5/2022
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F015
Data di stipula	4/5/2022
Data di decorrenza	1/5/2022
Data di scadenza	30/9/2024
Firmatari datoriali	ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	54.829
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	181.536
di cui donne	11.380
di cui uomini	170.156

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 39 comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro

E' data facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio ed i problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Al Comitato le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni ed igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, s'impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si potrà provvedere mediante il contributo di cui all'art. 40 o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, mediante altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

La costituzione ed il funzionamento dei Comitati saranno disciplinati da un Protocollo nazionale d'intesa.

Le parti, nel riconoscere la validità dei Comitati per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti nel presente articolo, concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale.

ART. 40 FORMAZIONE PROFESSIONALE

(…)I soggetti che a livello regionale e territoriale, sono chiamati a sovrintendere agli interventi formativi che interessano la categoria, cureranno, in particolare: adeguate iniziative di prima formazione dei giovani che entrano nel settore; adeguate iniziative di formazione continua; qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, tecnici e quadri; percorsi professionalizzanti nell'ambito della formazione integrata superiore, secondo le esigenze del mercato del lavoro con particolare attenzione a tutti gli aspetti relativi all'infortunistica ed all'igiene del lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

L'attività suddetta dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nell'organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte a livello nazionale dalle parti contraenti e anche dallo stesso Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;

- giovani neo diplomati e neo laureati;

- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione lavoro (formazione teorica); personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;

- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;

- lavoratori in mobilità;

- imprenditori e lavoratori autonomi per particolari corsi di formazione-informazione.

Ai partecipanti che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi

2. Organismi bilaterali e paritetici

ART. 42 ACCORDI LOCALI

(…)

l) alle eventuali determinazioni in ordine all'attuazione della disciplina del Rappresentante per la

sicurezza di cui all'art. 84 anche a modifica di quanto previsto al punto 9 del medesimo articolo
6) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti dall'art. 39.

3. Osservatori e Commissioni

FORMEDIL NAZIONALE E CNCPT

(…) Accordo 20 maggio 2019 - Le parti stabiliscono che al finanziamento delle attività enti territoriali per la formazione e la sicurezza si prvvederà con un contributo a carico delle imprese fino all'1% degli elementi della retribuzione di cui all'ad 14 del vigente ccnl , da versarsi con le modalità stabilite dal secondo livello di contrattazione.

Con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi, unitamente all'efficienza organizzativa, le Parti Sociali nazionali concordano sull'immediata costituzione dell'Ente nazionale Formazione e Sicurezza, che assumerà le funzioni attualmente svolte da Formedil e CNCPT.

Il finanziamento, posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali, anche unificati, è fissato nella misura complessiva dello **0,03%** da destinarsi al 50% per la funzione formativa e per il 50% per la funzione sicurezza. Tale contributo sarà elevato allo **0,04%** contestualmente all'effettiva costituzione dell'ente unico.

Le parti sociali ribadiscono altresì la necessità non più procrastinabile che anche sull'intero territorio nazionale si attui l'accorpamento tra Scuola Edile e Cpt.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 84 - In ciascuna circoscrizione vengono istituiti Rappresentanti territoriali per la sicurezza, riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. In presenza dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del Rappresentante per la sicurezza, vengono assolti presso la sede del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del c.c.n.l., per il tramite dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato (….)
rappresentante per la sicurezza – protocollo RSLT

Art, 1 Ambito di attività
Per tutte le imprese nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art,47, comma 2 del D.Lgs. 81/2008, le parti convengono che le medesime attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza individuato nell'ambito territoriale (RLST).

Art. 2 Designazione elezione e nomina
11 RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le 00.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore tramite comunicazione scritta alle

Associazioni Artigiane Edili territoriali, al Comitato Paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale proviene il lavoratore.

Art. 3 — Attribuzioni

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 il RLST, attenendosi alle modalità fissate nei presente accordo, esercita, nelle aziende o unità produttive ubicate nella zona di sua competenza, le seguenti attribuzioni:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa ovvero nell'unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, a! pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori e del medico competente
d) è consultato dal Comitato Paritetico Territoriale e dall'Ente Scuola in merito all'organizzazione della formazione;
e) riceve in visione, in occasione degli accessi ai luoghi di lavoro, le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
i) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del ID.Lgs. 81/08;
j) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
k) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
l) previo avvertimento di cui alla let era k), può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le mis re di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza durante il lavoro.

Il RLST riceve una formazione adeguata come previsto dal successivo art. 7 e, comunque, non inferiore a quella prevista ai comma 7 dell'ad. 48 del D. Lgs. 81/2008. II rappresentante territoriale per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n° 81108, nonché quanto previsto al comma 1, punto r) dell'art. 18 del D. Lgs. N° 81/08. Entrambe i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, cosi come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative.

Art. 4 - Accesso ai luoghi di lavoro

Per quanto riguarda le visite presso le aziende viene previsto:

a) il RLST preannuncia e concorda con l'impresa, anche tramite le Associazioni Artigiane, la visita che ha programmato di effettuare in cantiere; il RLST
segnala al Comitato Paritetico territorialmente competente l'elenco delle visite programmate. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle specifiche esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
b) il RLST è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
o) al RLST viene consegnata in visione copia della documentazione aziendale di cui al D.Lgs. 81/08 allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
d) il RLST è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita, che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge gli attribuisce in materia di sicurezza, fermo restando il rispetto del segreto industriale;
e) delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto verbale, in copia inviato all'azienda nonché al CPT competente, da archiviare presso la sede degli RLST. Nel verbale vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST;
f) le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro può avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza delle Associazioni Artigiane

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lettera a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.

Art. 5 - Controversie
Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sorta sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale competente come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2008.

Art 6 - Numero dei RLST
Le Parti Sociali con accordi a livello territoriale, regolano il numero, le modalità ed i costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione dei RLST. I costi mutuaiizzati a carico delle imprese comprendono e sostituiscono il versamento di cui all'art. 52 del D.Lgs. 81/2008 ove effettivamente operanti gli RLST.

7 Formazione e addestramento dei lavoratori

Successivamente all'incarico, il RLST frequenta un corso di formazione di 120 ore in materia di sicurezza e di salute, sia di natura teorica che pratica da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di designazione e 8 ore di aggiornamento annuale.
Il corso di formazione dovrà tener conto in particolar modo delle funzioni che il RLST dovrà svolgere in relazione alle dimensioni ed alla tipologia delle imprese ed aver

riguardo alle modalità di esercizio del suo incarico, determinate dal presente accordo, e da quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali.
L'erogazione della formazione ai RLST è affidata al Comitato Paritetico Territoriale, che opererà di concerto con l'Ente Scuola anche per la definizione delle modalità organizzative dell'attività formativa

Articolo 83 sicurezza sul lavoro

(…)A) Igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, le imprese artigiane, ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla localizzazione ed alla durata dei cantieri, parteciperanno all'attuazione dei servizi comuni a più imprese, ove svolgano la propria attività nell'ambito di un unico cantiere, e proporzionalmente al numero dei rispettivi addetti.

In caso di cantieri autonomi, ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali dovranno stabilire il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa artigiana provvederà a mettere a disposizione degli operai occupati idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di scaldavivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizi igienico-sanitari.

B) Prevenzione e sicurezza del lavoro Le parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione e, pertanto, di porre maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico si dovrà approfondire l'analisi costi-benefici dell'intervento preventivo per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso. Le parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Le parti concordano, infine, che le direttive della Comunità economica europea, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore delle costruzioni, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore delle costruzioni con particolare riguardo alle piccole imprese ed all'artigianato.
(….)

Formazione professionale per la sicurezza

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

La formazione professionale svolta dagli Enti scuola, in collaborazione e coordinamento con i Comitati tecnici di prevenzione territoriali, deve essere sviluppata ed estesa a tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine assume un ruolo determinante la costituenda Commissione nazionale Scuole edili in stretto raccordo e coordinamento con il Comitato paritetico nazionale al fine di fornire gli opportuni indirizzi alle Scuole edili ed ai Comitati paritetici regionali.
Le parti individuano, quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a: - lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
- lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro o di apprendistato;
- tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti;
- lavoratori occupati.

Le parti, in collaborazione con il Comitato paritetico nazionale, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, di otto ore retribuite, ai quali parteciperanno i

lavoratori che accedono per la prima volta al settore. I costi potranno essere mutualizzati attraverso un accordo tra le parti a livello regionale o territoriale.

Le parti si riservano di approvare, sulla base di un accordo successivo, uno schema tipo dello Statuto delle Scuole edili di cui all'art. 40 del c.c.n.l.

e parti concordano sulla funzionalità del "Piano di sicurezza" nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica.

Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'art. 91, lett. B) del c.c.n.l.

In caso di presenza contemporanea di più imprese nel cantiere, l'impresa mandataria o destinata quale capogruppo, mette a disposizione della rappresentanza sindacale di cui sopra il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i piani predisposti dalle imprese esecutrici.

In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e nell'art. 9 del D.P.C.M. 10 gennaio 1991, n. 55, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori è il documento redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che debbono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive.

RINNOVO CCNL 21 SETTEMBRE 2023
(…) LE PARTI CONCORDANO DI COSTITUIRE UNA COMMISSIONE INTERCONTRATTUALE AVENTE PER OGGETTO IL PRGETTO IN MATERIA DI Sorveglianza sanitaria e il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 83
(..)Organizzazione della prevenzione - Piani di sicurezza Le parti concordano sulla funzionalità del "Piano di sicurezza" nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica. Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'art. 91, lett. B) del c.c.n.l. In caso di presenza contemporanea di più imprese nel cantiere, l'impresa mandataria o destinata quale capogruppo, mette a disposizione della rappresentanza sindacale di cui sopra il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i piani predisposti dalle imprese esecutrici. In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e nell'art. 9 del D.P.C.M. 10 gennaio 1991, n. 55, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori è il documento redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che debbono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive

8. Altro

Articolo 81 diritti
(…). Videoterminali In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano sull'attivazione di progetti pilota da parte del Comitato tecnico di cui all'art. 39 del c.c.n.l., che permettano

l'approfondimento delle problematiche delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

Lavoratori invalidi
Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno aziendalmente prodursi, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro

Portatori di handicap
Le imprese edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendalmente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.
Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:
compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.
Lavoratori extracomunitari
Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti scuola previsti dall'art. 40 del c.c.n.l. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.
A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti scuola, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, la presenza di lavoratori extracomunitari.

Tossicodipendenze
Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti scuola previsti dall'art. 40 del c.c.n.l. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti scuola, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, la presenza di lavoratori extracomunitari.

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.
Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26 giugno 1990.
I lavoratori in aspettativa dovranno, inoltre, presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata ed il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.
Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le

tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi

Articolo 83 rinnovo 24 gennaio 2014

Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro Lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nel settore delle costruzioni. La formazione alla sicurezza deve pertanto essere potenziata e uniformata su tutto il territorio nazionale, anche attraverso la stretta collaborazione ed il coordinamento tra gli Enti scuola ed i Comitati Paritetici Territoriali (CPT). A tal fine le parti impegnano le rispettive competenti Associazioni territoriali a promuovere la ricerca di accordi fra tutte le parti sociali del proprio territorio, per la definizione di Enti bilaterali unitari rappresentativi di tutto il sistema imprenditoriale, possibilmente su scala regionale. In mancanza di un accordo intervenuto entro 6 (sei) mesi dalla firma della presente intesa, le parti impegnano le rispettive Associazioni territoriali competenti a provvedere alla costituzione delle Scuole professionali edili e/o dei Comitati paritetici per la salute e sicurezza territoriali o regionali sul territorio di loro competenza ove sono presenti le Casse edili artigiane, o dove non si siano create le condizioni per la partecipazione a pieno titolo agli organismi paritetici di settore delle parti firmatarie del presente accordo. Le parti impegnano le competenti Associazioni territoriali a ricercare soluzioni unitarie all'interno del sistema nazionale che fa riferimento a CNCPT e FORMEDIL utilizzando le specifiche competenze di indirizzo e di supporto. Il CPT è l'Ente paritetico deputato a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese ed ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro ed esercita, nelle imprese che applicano il presente contratto o aderiscono ad una delle organizzazioni firmatarie del presente contratto o partecipano ad una Cassa edile partecipata dall'organizzazione firmataria cui aderiscono, le seguenti attività: 1) effettua visite di consulenza tecnica e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili; 2) svolge le attività previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché le attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi, secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere; 3) assiste imprese e lavoratori ad implementare tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; 4) informa e aggiorna dirigenti e preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri. Al fine e per l'esercizio delle attività di cui al comma precedente, le imprese iscritte alle Casse edili sono tenute a versare un contributo, stabilito dagli accordi stipulati in sede territoriale dalle organizzazioni firmatarie del presente contratto; la quantificazione del contributo deve tenere conto del numero di imprese presenti sul territorio e del numero delle visite nei cantieri, programmabili annualmente nell'ambito territoriale. Il contributo di cui al comma precedente, individuato a livello territoriale, sarà destinato alle finalità proprie del CPT territorialmente competente, tenendo conto che alle attività di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri, non potrà essere dedicata una percentuale inferiore alla misura che sarà definita dalle parti sociali nazionali, entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Il contributo al CNCPT, dovuto dai CPT aderenti, partecipati dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l. è stabilito dalle parti nazionali suddette. Per una maggior efficienza ed efficacia degli Enti paritetici, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti, le parti demandano al prossimo rinnovo del c.c.n.l. l'analisi e la costruzione di modelli bilaterali che possano semplificare, razionalizzare e rendere più efficienti i sistemi oggi esistenti. Nelle more, le parti territoriali potranno valutare, nell'ambito degli accordi in essere e dei relativi Enti bilaterali di categoria, la ricerca di tutte le sinergie possibili sul piano organizzativo ed operativo. Le parti nazionali predisporranno, con il supporto degli Enti paritetici nazionali, uno schema-tipo di Statuto, al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi. Tale disposizione potrà essere applicata anche nelle realtà in cui, ai sensi dell'art. 83 del suddetto c.c.n.l., già sussistono Enti paritetici territoriali unificati (Scuole edili o Enti bilaterali per la formazione e Comitato paritetico

territoriale). Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate, su espressa richiesta delle imprese, dai tecnici individuati dal CPT, secondo un programma cronologico di richiesta delle visite, seguendo i criteri stabiliti dagli accordi territoriali, fatti salvi i casi di intervento urgente individuati e segnalati al CPT dai propri tecnici. Al fine di dare continuità alla suddetta attività nell'ambito del singolo cantiere, l'Ente paritetico territoriale provvederà, laddove compatibile con le proprie esigenze tecnico-organizzative, ad indirizzarvi il medesimo tecnico e/o la stessa squadra di tecnici intervenuti nella prima visita. Gli interventi formativi, informativi e l'addestramento specifico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori edili e quelli dei loro rappresentanti sono effettuati dall'impresa in collaborazione con il CPT o l'ente unificato, nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, prevalentemente durante l'orario di lavoro e non possono comportare oneri economici a carico dei lavoratori, ai sensi del comma 12, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i

I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, anche presso l'Ente scuola, in collaborazione con il CPT, un'adeguata e specifica formazione. L'informazione e l'aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro all'interno del cantiere sono svolte dal CPT. I contenuti della formazione di cui al presente comma sono quelli richiamati dall'art. 37, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Le organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l. provvederanno, con il supporto degli Enti paritetici nazionali alla redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Le attività di formazione per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale, saranno di norma svolte presso gli Enti paritetici previsti dal presente protocollo; le modalità, la durata minima dei corsi nonché tutte le altre materie inerenti, sono stabilite in ottemperanza a leggi ed accordi. E' affidata ai CPT la formazione specifica di cantiere per la gestione delle situazioni di rischio rilevate durante le visite in cantiere effettuate dal CPT stesso nella normale attività di assistenza alle imprese ed ai lavoratori. Il CPT e l'Ente scuola sono tenuti, in via preliminare, ad utilizzare reciprocamente le risorse professionali interne esistenti, ai fini dell'erogazione della formazione in materia di sicurezza. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione in materia di sicurezza sono registrate nel libretto personale di formazione professionale approvato dalle parti sociali nazionali su proposta del FORMEDIL nazionale. Al fine di omogeneizzare l'attività dei CPT territoriali in ambito regionale e per meglio coordinare attività e progetti comuni, con rotazione di norma annuale ogni CPT effettuerà, senza alcun onere aggiuntivo, il coordinamento regionale dei CPT afferenti la regione di appartenenza. Tali coordinamenti, ferma restando l'autonomia dei singoli Enti paritetici e nel rispetto delle linee-guida stabilite al livello nazionale, dovranno attivare un processo di armonizzazione dell'attività degli Enti territoriali stessi in ambito regionale, e coordinarsi con i CPT di altra derivazione contrattuale.

Articolo 88 provvedimenti disciplinari

(…)- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro

Articolo 82 tutela della dignità personale dei lavoratori

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore. In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali

Ultimo aggiornamento	5/2/2024 (accordo incremento retributivo)
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F051
Data di stipula	27/6/2023
Data di decorrenza	1/1/2024
Data di scadenza	31/12/2025
Firmatari datoriali	FEDERLEGNOARREDO
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; UGL COSTRUZIONI (stipula su tavolo separato)

Aziende che applicano il CCNL	5.668
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	114.078
di cui donne	26.950
di cui uomini	87.128

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ART. 1 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI
Le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia. La promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

L'accordo 19 ottobre 2020 prevede quanto segue: Art. 7 bis (Benessere organizzativo)
(…)La prevenzione è una azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda. Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

3. RLS / RSPP (e loro formazione)

Art. 8 (Prevenzione - Sicurezza - Ambiente di lavoro)
(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La tutela della sicurezza, della salute nei luoghi di lavoro e la prevenzione dei rischi costituiscono un obiettivo condiviso dalle parti, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.
Coerentemente con quest'obiettivo, tutte le figure che hanno un ruolo attivo in materia di prevenzione, salute e sicurezza, quali il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.
Particolare coinvolgimento agli obiettivi di salvaguardia della salute, della sicurezza e della prevenzione, deve riguardare tutti i soggetti esterni (e nei rispettivi ruoli organizzativi) che intervengono all' interno delle unità operative perché destinatarie di appalti e/o di rapporti produttivi e logistici.
Le parti, confermando l' importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione e alla normativa contrattuale interconfederale vigente.
In particolare le parti si danno atto che il R.L.S. è l' interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.
8.1. Livello nazionale
Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al C.P.N.L.A. i seguenti compiti specifici:
- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, gli R.L.S. con la collaborazione delle R.S.U. all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e delle procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento agli R.L.S. che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base potere esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale comunitaria, seguire l'evoluzione della sicurezza nei comparti rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti.
8.2. Livello aziendale
Il datore di lavoro all' interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi e ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.
In particolare, il datore di lavoro, fermo restando gli obblighi di legge, deve:
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, sia adeguatamente informato e formato ai sensi di quanto previsto dagli artt. 36 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008. Una formazione specifica, con verifica di comprensione del linguaggio, deve essere svolta nei riguardi

dei lavoratori migranti. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.
I lavoratori in particolare, fermo restando gli obblighi di legge, devono:
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
I lavoratori hanno diritto di:
- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza (R.L.S.);
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, salvi i casi di grave negligenza. 8.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
In applicazione di quanto previsto al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 le parti convengono che tale elezione non avvenga in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.
Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti
Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
Le Organizzazioni datoriali territoriali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al

monitoraggio delle elezioni del R.L.S., secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.
La durata dell'incarico è di 3 anni.
Ricevuto il verbale di elezione i datori di lavoro comunicano all'Organismo paritetico provinciale per tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, tranne che per i punti a), b), c), d), e), f), g), i), l) e m) usufruisce di permessi retribuiti pari a:
- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.
Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il Rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all' interno della R.S.U., il o i R.L.S. secondo il seguente rapporto:
- 1 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.
All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a R.L.S. viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.
Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U., per la designazione del R.L.S. si applica la procedura che segue: entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o i R.L.S. è o sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.
Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.
Nel caso di dimissioni della R.S.U., il R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.
In tale caso competono al R.L.S. solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.
In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.
Il verbale contenente i nominativi dei R.L.S. deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, tranne che per

i punti a), b), c), d), e), f), g), i), l) e m), usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.
8.3. Attribuzioni del R.L.S., modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale
Le parti confermano quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo del 25 giugno 1995.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37;
h) promuove l'elaborazione, l' individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;
m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell' incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lett. q), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.
Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a).
I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel

documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al Servizio di prevenzione e protezione.
8.4. Riunioni periodiche
In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, già art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro direttamente o tramite il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:
a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
b) il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
c) il medico competente, ove nominato;
d) il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:
a) il documento di valutazione dei rischi;
b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
Nel corso della riunione possono essere individuati:
a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee-guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l' introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.
Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.
Le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.
Il R.L.S. può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio. 8.5. Informazione ai lavoratori
Come previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 già art. 21 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un' informazione adeguata e facilmente comprensibile per i lavoratori, sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate.
Informazione che deve consentire ai lavoratori di acquisire le relative conoscenze, nonché, ove l' informazione riguardi lavoratori immigrati, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua. Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro.
In particolare il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46;
d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.
Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l' informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.
La R.S.U., dal canto proprio, si attiverà per diffondere presso i lavoratori la cultura della sicurezza e del rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia.
Il nominativo del R.L.S. sarà esposto nella bacheca aziendale.
8.6. Formazione dei lavoratori
Le parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.
Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.
Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008.
Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.
La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di

salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:
a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
c) valutazione dei rischi;
d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.
8.7. Formazione del R.L.S.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
a) principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
E' prevista un' integrazione della formazione ogni volta vi sia l' introduzione di rilevanti innovazioni che incidano sulla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.
Dichiarazione a verbale
Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le norme del presente
articolo che fanno riferimento a norme di legge che dovessero essere modificate e/o abrogate cesseranno di produrre effetti e le parti concorderanno in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali/locali in materia.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Apprendistato Professionalizzante
Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

Art. 30 (ex 15) (Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)
I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

8. Altro

(…)**Integrazione dell'accordo nazionale sulla costituzione delle R.S.U.** Al punto 10 (ruolo delle R.S.U.) aggiungere: "l'essere componente delle R.S.U. non è incompatibile con quello di Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza".

ACCORDO 19 OTTOBRE 2020 **F) CONGEDI PER LE DONNE LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA**
Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

L'accordo 4 febbraio 2015 prevede quanto segue:
Hanno sottoscritto l'allegato accordo riguardante i Codici di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing così come previsto dal c.c.n.l. 1° aprile 2013-31 marzo 2016. Il presente accordo diventa un allegato al c.c.n.l. stesso. Codici di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing Principi E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sotto riportate. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, inoltre sia i/le lavoratori/trici, sia le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. FederlegnoArredo, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, s'impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento all'interno delle unità produttive.

1) Definizioni

Molestie sessuali

Nelle disposizioni comunitarie si intende per molestie sessuali, "ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti".

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportunamente nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, lettere, biglietti, telefonate insistenti, comunicazioni informatiche a sfondo sessuale o gli oggetti, pesantemente allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Mobbing

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, da colleghi, o da sottoposti nei confronti del superiore, che si caratterizzano come vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e atti idonei a compromettere la salute e/o la professionalità e/o la dignità della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'ufficio, reparto, ecc. di appartenenza, o addirittura tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante, così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro, sia sul "clima" aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo;
- è sistematico;
- è mirato a danneggiare la persona.

Le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante sono varie, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie;
- attribuzioni di errori altrui;
- isolare in modo esplicito il lavoratore/lavoratrice oppure boicottarlo;
- carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi o mancata trasmissioni di informazioni;
- controlli e sorveglianza continui senza che il lavoratore lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza;
- ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) Figure di riferimento

Al fine della risoluzione delle situazione che dovessero crearsi le figure di riferimento sono:

a) la Consigliera provinciale per le Pari Opportunità;

b) il responsabile delle risorse umane o chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato.

3) Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) Procedura informale

In caso di mobbing e/o molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla Consigliera provinciale per le Pari Opportunità per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente la Consigliera convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L' intervento della Consigliera dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) Ricorso consensuale all'arbitrato

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell' ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere alla Consigliera di Parità di risolvere la controversia in sede arbitrale.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera o del responsabile del Personale, o a chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi. Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale deve essere inoltrata direttamente al Consiglio d'amministrazione e/o legale rappresentante dell' impresa. Qualora la persona autrice di molestie o mobbing, sia il/la legale rappresentante dell' impresa, la persona oggetto di molestie o mobbing potrà sporgere formale denuncia alla Consigliera di Parità.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge. n. 198/2006, qualora la Direzione aziendale, nel corso del procedimento disciplinare, al fine di stabilire un clima sereno e, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici, o, in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

L'azienda provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti. La dipendente o il dipendente che consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

7) Attività di prevenzione e sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Aziende, le parti contraenti, a livello nazionale raccomandano l' inclusione di informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing e alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.
Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.
Le parti auspicano che, al livello territoriale, siano fatte assemblee informative congiunte. Nel caso ciò non fosse possibile, le OO.SS. territoriali decideranno le forme di promozione necessarie alla conoscenza e diffusione tra le lavoratrici ed i lavoratori del Codice di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing all'interno dell'azienda. Qualora venissero indette assemblea a tal fine, le ore utilizzate rientreranno in quelle già previste contrattualmente.
L'Osservatorio bilaterale previsto dal presente c.c.n.l., potrà predisporre del materiale informativo destinato ai lavoratori e le lavoratrici sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione di molestie sessuali e di mobbing.
L'Osservatorio bilaterale nazionale, potrà inoltre proporre alle imprese programmi formativi e provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

Ultimo aggiornamento	**23/04/2024: Accordo di rinnovo del CCNL**
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H008
Data di stipula	23/04/2024
Data di decorrenza	01/04/2023
Data di scadenza	31/03/2027
Firmatari datoriali	FEDERDISTRIBUZIONE
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	184
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	206730
di cui donne	124948
di cui uomini	81783

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Sezione seconda – Tutela della salute e della dignità della persona
Articolo 33
Condizioni ambientali

1. Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, L. 20.5.1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Sezione Prima – Sistemi di relazioni sindacali
Titolo III Strumenti paritetici nazionali
Capo I Commissioni paritetiche nazionali
Articolo 14
Commissione Paritetica Nazionale Permanente

1. La Commissione Paritetica Nazionale Permanente costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto.
2. La Commissione Paritetica Nazionale Permanente è composta da sei membri, dei quali tre designati da Federdistribuzione e tre designati dalla Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs - Uil. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
3. Funzioni e procedure della Commissione Paritetica Nazionale Permanente sono definiti nell'Allegato 1 al presente Contratto.

Sezione Prima – Sistemi di relazioni sindacali
Titolo III Strumenti paritetici nazionali
Capo I Commissioni paritetiche nazionali

Articolo 15
Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale"

1. Le Parti sono concordi nell'istituire presso Ebidim la Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" quale sede di confronto sui temi della parità di genere e dell'inclusione nonché sugli interventi a livello europeo in materia sociale: le Parti, infatti, tenuto conto dell'evoluzione normativa, anche europea, e dei suoi possibili impatti sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione collettiva, intendono promuovere e strutturare un confronto stabile finalizzato:
a) allo sviluppo di politiche di parità di genere nel lavoro e di prevenzione di ogni tipo di discriminazione, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
b) allo sviluppo di azioni positive e percorsi utili a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali e del mobbing sul luogo di lavoro;
c) all'individuazione di iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, cosi come previsti dalla L. n. 53 dell'8.3.2000;
d) alla promozione di percorsi di studio sull'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore;
e) alla promozione di percorsi di analisi e approfondimento sugli impatti degli Accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo;
f) a dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità, rendendosi parte attiva per la diffusione e la promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere quali ad esempio la certificazione di parità.
2. La Commissione si riunirà di norma semestralmente e si comporrà di sei membri, tre designati da Federdistribuzione e tre designati dalla Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
3. Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle donne vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di Parità).
4. Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica, ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.
5. Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare alla Commissione di cui al presente articolo il sostegno di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:
- diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne ed attività;
- sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere, la violenza domestica e la violenza di terzi;
- formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
- affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;
- impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica;
- denunciare ogni forma di violenza inflitta alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I Mercato del lavoro Capo I – Apprendistato
Articolo 51
Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

1. Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo For.Te, il quale rappresenta un idoneo riferimento anche per le aziende di cui all'ambito di applicazione del presente C.C.N.L..

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I Mercato del lavoro Capo I – Apprendistato
Articolo 58

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina del presente C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere (Allegato 9), entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 57 e 61.
3. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente Tabella A e nella Tabella B in calce al successivo art. 61.
4. Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
5. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma. (…)

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I Mercato del lavoro
Capo I – Apprendistato
Articolo 59

1. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 53, comma 1, lett. d) e 58 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (Fad) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.
2. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I Mercato del lavoro
Capo I – Apprendistato
Articolo 60
Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

1. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
2. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

3. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
4. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo II Previdenza complementare e fondo interprofessionale per la formazione continua
Articolo 96
Formazione continua ForTe

Fermo restando quanto dichiarato nella Premessa di cui al presente Titolo II e in coerenza con quanto in essa sancito, le Parti individuano in For.Te. il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo IV Quadri
Articolo 107
Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 114.
2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
3. Le giornate di formazione scelte dal Quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo IV Quadri
Articolo 114
Investimenti formativi - Quadrifor

1. Le Parti riconoscono l'importanza della formazione continua dei Quadri aziendali fornita da Quadrifor e a tal fine valuteranno le modalità attraverso cui essa possa essere realizzata sulla base del principio di adesione volontaria.
2. In attesa di realizzare quanto definito dal primo comma, le Parti, al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.
3. Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.
4. Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel presente Contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.
5. A tal fine le Parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei Quadri del terziario, l'Ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.

6. Il contributo annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 154
Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31.12.1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla L. 19.1.1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.
2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1.10.1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
4. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
5. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
6. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 3 e comma 5 del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3 e 5, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
11. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano

predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.
12. Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 149 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 154 bis
Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali

Le Parti, per contribuire alla crescita professionale dei lavoratori, allo sviluppo delle imprese, affidano ad una Commissione il compito di valorizzare la centralità della formazione e di individuare, altresì, gli strumenti più idonei per contribuire all'acquisizione ed allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, favorendo nel contempo la conciliazione vita-lavoro, anche utilizzando istituti già presenti nel C.C.N.L., in una ottica sia di compartecipazione che di garanzia di fruizione da parte di tutti i lavoratori.
La Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31.12.2025

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 155
Congedi per formazione

1. In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della L. 8.3.2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.
2. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della L. 20.5.1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
4. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Decreto Ministeriale n. 278/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
5. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.
6. Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

7. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:
- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.
8. L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.
9. Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I Mercato del lavoro
Capo I – Apprendistato
Articolo 47
Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:
a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad una indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 169 del presente C.C.N.L., ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
2. Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Capo V lavoratori disabili
Articolo 94
Convenzioni

1. Le Parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della L. n. 68/1999.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 151
Permessi per decessi e gravi infermità

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della L. 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento di attuazione di cui al D.I. 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 141 del C.C.N.L..
4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
5. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
6. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
7. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
8. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
10. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.
11. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 158
Aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
4. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

5. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo V Svolgimento del rapporto di lavoro
Capo V Congedi- Diritto allo studio – Aspettative
Articolo 159
Congedi e permessi per handicap

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della L. 5.2.1992, n. 104, dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 e dalla L. 27.10.1993, n. 423, e cioè:
a) del prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai dodici anni di età;
b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'Inps anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.
2. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c) sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.
3. I permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dagli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001, sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. I permessi di cui al punto a) vengono anch'essi computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e quattordicesima mensilità.
4. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona con handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.
5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazioni di gravità.
6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.
7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Capo VIII Malattia e infortunio
Articolo 167
Normativa

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente Contratto.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 232 e 233 del presente Contratto.

3. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende nelle modalità di cui al primo comma; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente Contratto.
4. Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla L. 30.4.1962, n. 283 e ss.mm.ii., ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
5. Ai sensi dell'art. 5 della L. 20.5.1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Capo VIII Malattia e infortunio
Articolo 171
Infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 77, 78 e 169.
Dichiarazione a verbale
A decorrere dall'1.1.1995 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Capo VIII Malattia e infortunio
Articolo 171
Tubercolosi

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
2. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, L. 14.12.1970, n. 1088 e ss.mm.ii..
3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità

stessa decidono le autorità sanitarie competenti tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

8. Altro

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo I – Mercato del lavoro
Capo IV - Telelavoro
Dichiarazione e verbale

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Uni-Ce/ Ueapme, Ceep e Ces del 9.6.2004, le Parti riconoscono che i contenuti dell'Accordo sul telelavoro subordinato del 20.6.1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'applicazione e l'integrale validità.

Sezione Prima – Sistemi di relazioni sindacali
Titolo III Strumenti paritetici nazionali
Capo I Commissioni paritetiche nazionali
Articolo 15 bis
Congedi per le donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni e integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, 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.
2. 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.
3. 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, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. 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.
5. 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, ferma 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.
6. 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 per ulteriori 90 giorni con diritto di pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.
7. 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.
8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicata in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.

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

Sezione seconda – Tutela della salute e della dignità della persona
Articolo 34
Mobbing

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
2. In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
3. Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
4. A tal fine affidano alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art. 15 i seguenti compiti:
1. raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
2. individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
3. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato/a;
4. formulazione di un codice quadro di condotta.
Dichiarazione a verbale
In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Sezione seconda – Tutela della salute e della dignità della persona
Articolo 35
Molestie sessuali sui luoghi di lavoro

1. Le Parti si danno atto che con la presente disciplina sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 Novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 Ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
2. Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
3. Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.
4. Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

5. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali e territoriali, ove concordati e costituiti, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art. 15.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera e alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche - ad esempio - mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le Parti affidano alla Commissione Paritetica "Pari Opportunità e Dialogo Sociale" di cui all'art. 15 il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Federdistribuzione, Filcams, Fisascat e Uiltucs, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 198/2006, e a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Dichiarazione Congiunta

Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale "Pari Opportunità e Dialogo Sociale", di cui all'art. 15, il compito di individuare, le procedure formali e informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro

Capo XIX Divise e attrezzi

Articolo 214

Divise e attrezzi

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

2. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro mentre, in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Sezione Quarta – Disciplina del rapporto di lavoro
Capo XX Appalti
Articolo 215
Appalti

1. Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel Capitolato d'appalto.
2. Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle OO.SS. provinciali stipulanti il presente Contratto.
3. La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli artt. 3 e 12.

Allegato 1

Funzioni e procedure della "Commissione Paritetica Nazionale Permanente"

Le Parti individuano di seguito funzioni e procedure della “Commissione Paritetica Nazionale Permanente” di cui all'art. 14 del C.C.N.L. DOM.
Funzioni
Con le modalità e le procedure previste dal successivo paragrafo “Procedure”, la Commissione Paritetica Nazionale Permanente esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal C.C.N.L. DOM.
In apposita sottocommissione:
1. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/ organizzativa di particolare rilevanza.
La Commissione si riunirà su richiesta di una delle Parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.;
2. Sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle Parti un rapporto conclusivo.

3. Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dal precedente paragrafo "Funzioni", si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale Permanente ha sede presso Federdistribuzione e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale Permanente si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R./PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti a Federdistribuzione.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la Parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale Permanente tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale Permanente avranno luogo di norma presso la sede di Federdistribuzione. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle Parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale Permanente, le OO.SS. e le Parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli artt. 5, 6, 9, 10 e 11), la Parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale Permanente, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

Ultimo aggiornamento	**22/03/2024**
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H011
Data di stipula	22/03/2024
Data di decorrenza	01/04/2023
Data di scadenza	31/03/2027
Firmatari datoriali	CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS (UGL terziario in firma separata)

Aziende che applicano il CCNL	377869
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	2428348
di cui donne	1209749
di cui uomini	1218599

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 12 – Materie contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:…6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;..

Articolo 36: Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Articolo 232: Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:…igiene e sicurezza sul lavoro..

ALLEGATO 8 - Accordo sul telelavoro subordinato. Il giorno 20 giugno 1997 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS-Uil.

Articolo 15: Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite,

previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia dì sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le Parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonchè della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

ALLEGATO 9 - Accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94. Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS - UIL

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 21: Ente Bilaterale Nazionale

.. L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:…l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le Parti Sociali….

Articolo 22 Enti Bilaterali Territoriali

L'Ente Bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:..b) tutela della salute e della dignità della persona..

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 14
Strumenti nazionali

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa Generale, concordano sull'opportunità di istituire:
1) la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità;

3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale.
La Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Confcommercio e tre designati dalla Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e dalla Uiltucs - Uil. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Articolo 15
Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.
In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Terziario Distribuzione e Servizi, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.
Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:
1) dialogo sociale europeo settoriale;
2) evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;
3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5) Società europea;
6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.
A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.
La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il colpito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Articolo 16
Commissione permanente per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità di genere, interventi che favoriscano parità di opportunità nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità di cui all'art. 14, sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, cosi come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal D.Lgs. n. 198/2006 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 s.s.mm.ii, e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
10) dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità, rendendosi parte attiva per la diffusione e la promozione di iniziative volte a ridurne l'eventuale divario di genere quali ad esempio la certificazione di parità.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.
La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.
Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.
Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di Parità).
Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale,
Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare alla Commissione permanente di cui al presente articolo il sostegno di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:

1. diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne. ed attività:
2. sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere. la violenza domestica e la violenza di terzi:

3. formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro:
4. affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;
5. impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica;
6. denunciare ogni forma di violenza inflitta alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali.

Articolo 17
Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.
A tal fine:
a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 18, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente Prima Parte del contratto;
b) in apposita sottocommissione:
1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
La Commissione si riunirà su richiesta di una delle Parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L..
2) Sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle Parti un rapporto conclusivo.
3) Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri

Articolo 123
Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dall'art. 109.
Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 171 bis - Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali

Le Parti, per contribuire alla crescita professionale dei lavoratori, allo sviluppo delle imprese, affidano ad una Commissione il compito di valorizzare la centralità della formazione e di individuare, altresì, gli strumenti più idonei per contribuire all'acquisizione e allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, favorendo nel contempo la conciliazione vita-lavoro, anche utilizzando istituti già presenti nel CCNL, in un'ottica sia di compartecipazione che di garanzia di fruizione da parte di tutti i lavoratori.
La Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2025.

Articolo 59
Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Capo I (B) – Apprendistato professionalizzante
Articolo 65
Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 64 e 68.
In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente Tabella A e nella Tabella B in calce al successivo art. 68.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Tabella A…

6.Informazione e Registri informativi

Titolo I - Diritti di informazione e consultazione

Art. 1 - Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.
Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con il D.Lgs. n. 198/2006;
b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
c) la formazione e riqualificazione professionale;
d)la struttura dei comparti settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omegenei, nonchè lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2 - Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.
Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al decreto legislativo
n. 14/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati
dal presente CCNL.

Art. 3 - Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.
Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 232.
Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.
Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e fe-stivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. 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 regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.
Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai
commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni Sindacali o R.S./R.SU, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le Parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comuni-tata e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie
Articolo 165 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 150 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part Time
Articolo 96 Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente C.C.N.L., presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno
Articolo 150 Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.
Norma transitoria
Le Parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confcommercio si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

7. Tutele per i lavoratori malati

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo I (A) - Disposizioni Comuni
Articolo 54
Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:
a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro,

pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part Time

Articolo 87

Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'art. 82, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 86 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 186 e 187 del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 188.

Articolo 187

Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi
della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.
Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dall'1.4.2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% o per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.
Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;

- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 192, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 189 e 195 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'Inps, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'Inps.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'Inps per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

Dichiarazione a verbale n. 2

In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, Ebinter procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli enti bilaterali territoriali, secondo le modalità che verranno definite entro il 30.6.2011 tra le Parti firmatarie il presente Accordo di rinnovo C.C.N.L..

Dichiarazione a verbale n. 3

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle della sezione terza del C.C.N.L. terziario, come modificato dal presente

Dichiarazione a verbale n. 4

Le parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni
Articolo 190 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni
Articolo 192
Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 186 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 186; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative
Articolo 168 Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 del C.C.N.L..
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse

modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.
Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

8. Altro

Articolo 38
Molestie sessuali

Le Parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea
27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 19 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne
il ripetersi.
Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.
Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.
Definizione
Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.
Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.
Prevenzione
Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.
Le Parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente
Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla
Commissione. CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi
La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.
Confcommercio, FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di art. 44 D.Lgs. n. 198/2006, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Dichiarazione Congiunta

Le Parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità di cui all'art. 16, il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Articolo 16 bis
Congedi per le donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice iscritta 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 contri antiviolenza o dalle case rifugio, 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.
2. 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.
3. 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, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. 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.
5. Il congedo può essere usufruito su buse 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 e consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. 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 per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.
7. 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.
8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 37 – Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali…

…Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo

Ultimo aggiornamento	05/07/2024
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H052
Data di stipula	05/07/2024
Data di decorrenza	01/07/2024
Data di scadenza	31/12/2027
Firmatari datoriali	FEDERALBERGHI; FAITA
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL

Aziende che applicano il CCNL	87329
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	578488
di cui donne	292817
di cui uomini	285670

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Parte generale -Titolo II – Relazioni sindacali Capo V - Formazione Articolo 28 Sicurezza sul lavoro
(1) È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBNT - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti. (2) In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie autonome - sono affidate alla competenza dell'EBNT per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende. (*) (3) All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Parte generale -Titolo III – Classificazione del personale Articolo 49 Valorizzazione della professionalità
Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto e ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno

essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il C.C.N.L. Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato Q
Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato il 18 novembre 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.
Prima Parte
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti
2. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.
3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza
Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.
Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni.
In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza
In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.
In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
4.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

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

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

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

Aziende fino a 15 dipendenti

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

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

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

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

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

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

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

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.

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

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

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

I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.

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

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:
- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A./R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.
8.c Modalità di consultazione
Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.
8.d Informazioni e documentazione aziendale
Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.
9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione;
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali
Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.
Seconda Parte
Organismi paritetici
12. Organismo paritetico nazionale
È costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.
L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:
- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;
- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.
Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.
13. Organismi paritetici provinciali
A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).
Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:
- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.
Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.
L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:
- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:
- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.
Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.
Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.
16. Dichiarazione congiunta
Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.
16.bis Disposizione finale
Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Parte generale -Titolo II– Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 26
Formazione professionale

(1) L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.
(2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.
(3) I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.
(4) Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.
(6) Il sistema degli enti bilaterali del Turismo, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.
(7) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.
(8) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:
- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a:

apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.
(9) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali del turismo, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.
(10) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.
(11) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul turismo tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Parte generale -Titolo II– Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 27
Formazione continua

(1) Le parti, considerato che ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
- visti i risultati prodotti dal sistema di rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo con il sostegno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli esiti delle azioni di sistema realizzate dalla rete degli enti bilaterali del settore turismo in materia di formazione continua e, segnatamente, del progetto "Unità Formative Capitalizzabili", del progetto "Goethe", del progetto "Fortur", del progetto "Mosaico", del progetto "Flexible Training System" nonché la sperimentazione condotta in materia di formazione degli apprendisti con il progetto "Verso il 2000";
- vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11 giugno 2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area);
- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.
(2) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).
(3) Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali del settore turismo e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Apprendistato professionalizzante

1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Turismo.

Modalità di erogazione della formazione aziendale

1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
4) (*)
5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'articolo 59 del C.C.N.L. Turismo 20 febbraio 2010. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167 del 2011, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;
b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel C.C.N.L. Turismo 20 febbraio 2010 ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente C.C.N.L. Turismo 20 febbraio 2010.
6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te..

Piano formativo

1) Il piano formativo individuale dovrà essere definito - anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti - entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.
2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.
3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al C.C.N.L. Turismo.
(…)

Durata della formazione

1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento	ore medie annue
2,3	80
4, 5, 6s	60
6	40

2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
3) (*)
4) (*)
5) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
6) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.
7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo

professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

(*) N.d.R: *Comma abrogato dall'accordo 18 gennaio 2014*
N.d.R: *Disciplina inserita dall'*Accordo 17 aprile 2012 *con decorrenza dal 26 aprile 2012.*

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

1. Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 81 del 2015, fermo restando quando previsto dall'articolo 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno	50%;
- 2° anno	50%;
- 3° anno	65%;
- 4° anno (eventuale)	70%;

2. Come previsto dall'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81 del 2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondarla superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore Turismo 17 aprile 2012 come modificato al C.C.N.L. Turismo 18 gennaio 2014.
3. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore adiacenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore Turismo 17 aprile 2012 come modificato dal C.C.N.L. Turismo 18 gennaio 2014 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2015.
N.d.R.: Disciplina inserita dall'accordo 1° agosto 2017 , a decorrere dal 1° agosto 2017.

6. Informazione e Registri informativi

Parte generale -Titolo II – Relazioni sindacali
Capo I – Diritti di informazione
Articolo 4
Livello nazionale

(1) Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.
(2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.
(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.
(4) In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.
(5) Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.
(6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

Parte generale -Titolo II – Relazioni sindacali
Capo I – Diritti di informazione
Articolo 5
Livello territoriale

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.
(2) In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.
Chiarimento a verbale
Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.

7. Tutele per i lavoratori malati

Parte speciale -Titolo X – Aziende alberghiere
Capo IX – Malattia

Articolo 228
Trattamento di Malattia

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 166 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.
(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.
(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.
(6) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.
(7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.
(8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.
(9) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Parte speciale -Titolo X – Aziende alberghiere
Capo X – Infortunio
Articolo 229
Personale impiegatizio

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.
(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

Parte speciale -Titolo X – Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

Capo VII - Malattia
Articolo 229
Trattamento di malattia

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 166 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.
(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.
(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.
(6) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.
(7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.
(8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.
(9) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Parte speciale -Titolo X – Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta
Capo VIII - Infortunio
Articolo 279
Personale impiegatizio

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.
(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro in caso di invalidità permanente e 5.164,57 euro in caso di morte.

8. Altro

ART. 177 BIS
Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, così come previsto dalla citata norma di legge (art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni).

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, 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 congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso; 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 periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, 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 periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Sussistendo le condizioni ex art. 24 D.Lgs. 80/2015, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo di sarà prorogato di ulteriori tre mesi, con diritto al pagamento di una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 2 può, altresì:

a) chiedere al proprio datore di lavoro di essere trasferita presso un'altra unità produttiva della stessa azienda; il datore di lavoro - verificata la disponibilità di posizioni lavorative - si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 14 giorni dalla richiesta;

b) chiedere assistenza all'ente bilaterale competente per territorio ai fini della propria ricollocazione presso un'altra azienda.

Su richiesta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di assegnarla a un turno di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

CCNL peri dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

Ultimo aggiornamento	**05/06/2024: Accordo di rinnovo del CCNL 08/02/2018**
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H05Y
Data di stipula	05/06/2024
Data di decorrenza	01/06/2024
Data di scadenza	31/12/2027
Firmatari datoriali	Fipe, Legacoop, Confcooperative, Agci
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	129638
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	327574
di cui donne	272202
di cui uomini	55372

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Parte Generale - Titolo II - Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 28
Sicurezza sul lavoro

1. È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'E.B.N.T. - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro l'1.1.2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.
2. In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie autonome - sono affidate alla competenza dell'E.B.N.T. per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.
3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinate di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Parte generale- Documento inserito dall'accordo 5 giugno 2024

Le Parti entro il 31.12.2024 costituiranno una Commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle norme contrattuali vigenti.

Parte generale - Titolo II – Relazioni sindacali
Capo VI – Commissioni Paritetiche, conciliazione, Arbitrato
Articolo 29
Composizione della Commissione Paritetica Nazionale

1. La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche e sarà composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e da 6 rappresentanti delle Associazioni Datoriali.
2. La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni imprenditoriali.

Parte generale - Titolo II – Relazioni sindacali
Capo VI – Commissioni Paritetiche, conciliazione, Arbitrato
Articolo 30
Compiti della commissione Paritetica Nazionale

1. La Commissione Paritetica Nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:
a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;
b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli settori, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;
d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.
2. Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.
3. L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.
4. La Commissione sarà formalmente convocata dalla Associazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.
5. Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.
6. Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.
7. In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

Parte generale - Titolo II – Relazioni sindacali
Capo VI – Commissioni Paritetiche, conciliazione, Arbitrato
Articolo 31
Commissioni Paritetiche Territoriali

1. Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.
2. Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.
3. Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

Parte speciale - Titolo XIV – Locali notturni e sale giochi autorizzate
Capo II – Norme per i Bingo
Dichiarazione a verbale

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20.11.2001 (Allegato P), alla luce della complessa situazione del settore ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessita di attivare una Commissione paritetica entro l'1.5.2018.
La commissione paritetica approfondirà i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo.
Per intanto ai fini dell'apprendistato professionalizzante, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere a livello aziendale.
Restano salvi eventuali accordi aziendali territoriali esistenti stipulanti in data antecedente alla sottoscrizione del presente C.C.N.L..
La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31.12.2018.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato N
Accordo Interconfederale sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato il 18 novembre 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessita di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nei recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

Prima Parte

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanta prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

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

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

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

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

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

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

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

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

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

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

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

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

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza
In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.
In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.
Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti nei punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.
Aziende fino a 15 dipendenti
5. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.
In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designate secondo le modalità di cui al punto 6 b.
6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza
6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza
L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza
I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.
Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.
I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designate durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.
6.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:
- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.
7. Disposizioni per le aziende stagionali
Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.
8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.
8.a Strumenti e mezzi
In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.
8.b Accesso ai luoghi di lavoro
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designate nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.
8.c Modalità di consultazione
Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designate nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in Capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.
8.d Informazioni e documentazione aziendale
Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.
9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione;
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.
11. Addetti ai videoterminali
Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.
Seconda Parte
Organismi paritetici
12. Organismo paritetico nazionale
È costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di Filcams, Fisascat, Uiltucs (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.
L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:
- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;
- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'art. 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.
Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.
13. Organismi paritetici provinciali
A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle Ascom e da tre rappresentanti di Filcams, Fisascat e Uiltucs (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).
Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:
- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.
Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.
L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti. L'Organismo paritetico:
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.
Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.
Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o -previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.
14. Composizione delle controversie
Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.
Procedure:
la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:
- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivate verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15. Per la pratica realizzazione di quanta previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:
- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definite per l'Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 26
Formazione professionale

1. L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del Settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.
2. La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo dei Settori e le loro capacità competitiva sui mercati internazionali.
3. I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.
4. Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze flessibilità del Settore, basato sull'accesso alle

competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.
5. Il sistema dell'E.B.N.T., nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.
6. Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nei Settori dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.
7. In conseguenza di ciò, le Parti hanno:
- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.
8. Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali territoriali dell'E.B.N.T., al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati ai settori, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nei campo della formazione continua.
9. In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.
10. Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 27
Formazione continua

1. Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
- vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11.6.2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e
da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafes and Similar Esta blishments in the European Union and EuropeanEconomic Area);
- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

2. Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori Commercio Turismo e Servizi (For.Te.).
3. Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli Enti bilaterali dell'E.B.N.T. e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 61
Apprendistato professionalizzante

1. Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda dei Settori, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza dell'E.B.N.T. e delle sue articolazioni territoriali.

Parte generale - Titolo IV Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 65
Modalità di erogazione della formazione aziendale

1. La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
2. La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
3. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
4. L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente C.C.N.L., in particolare di quanto previsto all'art. 60 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'E.B.T. competente (o all'E.B.N.T. per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'art. 42, comma 5, lett. c) del D.Lgs. n. 81 del 2015, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;
b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente contratto in allegata (allegata A) ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
c) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del

lavoratore. In assenza dei supporti sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente C.C.N.L..
5. Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
6. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del Settore, tramite il Fondo For.Te..

Parte generale - Titolo IV Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 66
Piano formativo

1. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuate secondo quanta previsto dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015. Per il contratto di apprendistato di cui agli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015, vale quanta previsto dalle diverse modalità individuate dai soggetti competenti.
2. Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo e affidato all'Osservatorio sull'apprendistato appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.
3. Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'E.B.N.T., al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'E.B.N.T. i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanta stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'E.B.N.T. copia della scheda formativa allegata al presente C.C.N.L..

Parte generale - Titolo IV Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 72
Durata per contratto di apprendistato professionalizzante

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante e la seguente:

Livello di inquadramento	Durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

2. Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.
Livello 2 - durata massima 48 mesi

Capo cuoco
Capo laboratorio gelateria/pasticceria
Capo barista /Capo barman/primo barman
Capo banconiere di pasticceria
Livello 3 - durata massima 48 mesi
cuoco unico
primo pasticcere
primo barman, barman unico
Livello 4 - durata massima 42 mesi
gastronomo
gelatiere
pizzaiolo
cuoco Capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita.

Parte generale - Titolo IV Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 73
Durata della formazione

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

Livello di inquadramento	Ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
3. È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.
5. All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Parte generale - Titolo IV Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 75
Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

1. Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure:

- anno 1:	50%;
- anno 2:	50%;
- anno 3:	65%;
- anno 4:	70%.

La retribuzione degli apprendisti al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del Contratto di apprendistato sia superiore a 36 mesi.
2. Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D.L.gs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, e possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'art. 72.
3. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'art. 68, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015.
4. L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.
5. Le disposizioni di cui all'art. 74 trovano applicazione anche con riferimento alla tipologie di apprendistato disciplinate dal presente articolo.
6. La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo III – lavoro a tempo determinato
Articolo 100
Formazione

1. Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la camera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro Capo IV – Somministrazione di lavoro a tempo determinato Articolo 103 Formazione
1. L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori somministrati e richiedere i relativi finanziamenti.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro Capo V – Lavoratori studenti Articolo 105 Lavoratori studenti
1. Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro Capo VII – Telelavoro/lavoro agile Articolo 107 Lavoratori studenti
1. In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces del 9.6.2004, allegata al presente Contratto.

6. Informazione e Registri informativi

Parte generale - Titolo II – Relazioni sindacali Capo I - Diritti di informazione Articolo 4 Livello nazionale
1. Annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni imprenditoriali comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali - in quanto parti stipulanti il presente C.C.N.L. - dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali dei settori e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali. 2. In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali dei settori di Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale e Turismo, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione. 3. Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessita di incentivare specifiche politiche di riqualificazione dei Settori ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

7. Tutele per i lavoratori malati

Parte speciale - Titolo XII Stabilimenti balneari **Capo V – Malattia e infortunio** **Articolo 250** **Malattia**
1. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga: a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33; b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'Inps pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro; c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 188. 2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia. 3. L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Parte speciale - Titolo XII Stabilimenti balneari **Capo V – Malattia e infortunio** **Articolo 251** **Infortunio**
1. In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio. 2. L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'Inail corrisponde l'indennità prevista dalla legge. 3. Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti: - invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 188 e 250 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps; - invalidità permanente: 7.746,85 euro; - morte: 5.164,57 euro.

Parte speciale - Titolo XIII Alberghi diurni **Capo V – Malattia e infortunio** **Articolo 266** **Malattia**
1. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga: a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico

dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33;
b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'Inps pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 188.
2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.
3. L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Inps.

Parte speciale - Titolo XIII Alberghi diurni
Capo V – Malattia e infortunio
Articolo 267
Infortunio

1. In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.
2. L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'Inail corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
3. Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:
-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 188 e 266 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

8. Altro

Parte generale - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (ARTICOLO SENZA NUMERO ACCORDO 5.6.2024)

La lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo 90 giorni lavorativi, da fruire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e tale periodo è coperto da contribuzione figurativa; sussistendone le condizioni, detto periodo può essere prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.

Parte generale - Titolo II – Relazioni sindacali
Capo II – Pari opportunità, politica attiva del lavoro
Articolo 8

Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro
Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana. **Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".** **Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.** **Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si 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.** **Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.** **È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.** **Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le-relazioni interpersonali basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.** **Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.** **Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le R.S.U./R.S.A. e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.** **Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.**

Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.
A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni Provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.
Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1, comma 218, L. 205 del 2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.
Si prevede un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.
Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.
Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.
Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle OO.SS., su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, di cui all'art. 7 del presente C.C.N.L.. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. n. 4 del 15.1.2021, art. 9 - lett. a).
Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.
Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Parte generale - Titolo V – Rapporto di lavoro
Capo VIII – Norme di comportamento
Articolo 143
Doveri del lavoratore

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività ne assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del R.D.L. 13.11.1924 n. 1825;
e) usare modi cortesi con il pubblico;

f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nei tempo contraddittorie al suddetto rispetto;
h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Dichiarazione a verbale
Le Parti, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, alla luce della sottoscrizione del presente C.C.N.L., ritengono opportuno condividere una profonda riflessione in merito alle modifiche necessarie al presente Capo per renderlo più coerente con le esigenze del settore e con le situazioni verificabili, anche alla luce della notevole evoluzione dell'uso della tecnologia.
A tal fine le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alle norme di comportamento e alle sanzioni disciplinari. Tale commissione sarà tenuta ad elaborare un testo in merito entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

Parte generale - Titolo V – Rapporto di lavoro
Capo VIII – Norme di comportamento
Articolo 148
Corredo e abiti di servizio

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle normalmente utilizzate, la spesa relativa e a carico del datore di lavoro.
2. Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
3. Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
5. Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

Parte generale - Titolo V – Rapporto di lavoro
Capo VIII – Norme di comportamento
Articolo 149
Pulizia dei locali e del posto di lavoro

1. Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).
2. Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

Parte speciale - Titolo XI – Settore Ristorazione commerciale
Capo VIII – Norme di comportamento
Articolo 238
Subentro in rapporti di concessione/subconcessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali

1. Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private anche tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal C.C.N.L. e dalla contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le Parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono che in tutti i casi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali, che non siano configurabili come cessione di azienda o di ramo di azienda, venga estesa l'area di applicazione degli artt.i da 223 a 231.
2. Considerato che:
- il Settore della ristorazione commerciale opera anche sulla rete autostradale italiana mediante gare di assegnazione per l'affidamento in sub-concessione autostradale dei servizi di ristoro e di market regolamentate ad oggi dal decreto interministeriale del 7.8.2015;
- tali gare possono comportare cambi nella titolarità delle sub-concessioni con il subentro di nuovi concessionari;
- le caratteristiche peculiari del mercato della ristorazione, volto a garantire condizioni di trasparenza, qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto del C.C.N.L. e della contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.
3. Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale, sono disciplinate dai seguenti commi.
4. La Gestione uscente secondo quanto previsto dall'art. 47 legge 428/90 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 224 del presente C.C.N.L., circa il subentro nella concessione da parte della Gestione subentrante che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.
5. La gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata nelle modalità di seguito indicate:
a) il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'art. 2112 c.c. con le previsioni di cui ai punti che seguono:
- quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del T.F.R. e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive e non godute, permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione;
- l'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione precedente, anche attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di

riqualificazione professionale. Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.
b) Per effetto di quanto sopra, stante l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., al personale interessato dai subentri in concessione autostradale, con un'anzianità di servizio antecedente al 7.3.2015, trova applicazione l'art. 18 L. n. 300/1970 come modificato dalla legge 92/2012.

CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali

Ultimo aggiornamento	16/02/2024
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H442
Data di stipula	16/02/2024
Data di decorrenza	01/03/2024
Data di scadenza	28/02/2028
Firmatari datoriali	CONFPROFESSIONI
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	129638
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	327574
di cui donne	272202
di cui uomini	55372

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Parte II - Bilateralità e Welfare - Titolo V - Tutele contrattuali **Articolo 19** **Tutela della dignità della persona sul lavoro**
Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente e dal presente C.C.N.L. in materia, le Parti elaboreranno un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" entro 6 mesi dalla sottoscrizione, quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 21 **Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**
Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Area professionale e/o di Area professionale omogenea le Parti rinviano allo specifico accordo, allegato al presente Contratto, l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008. Allegato E Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008

2. Organismi bilaterali e paritetici

Parte I - Sistemi di relazioni sindacali - Titolo II - Relazioni sindacali a livello decentrato **Articolo 3** **Secondo livello di contrattazione**
1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello prevalentemente regionale o aziendale sulle materie e sugli istituti demandati dal presente Contratto collettivo e dalla legge. 2. Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese-temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

2 bis. Al secondo livello di contrattazione regionale, inoltre, le Parti firmatarie potranno definire accordi connessi alle attività stagionali.
3. A questo livello le Parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative, avuto riguardo ai seguenti criteri:
a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli artt. da 27 a 33 del presente C.C.N.L.; b) i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
c) le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
d) la definizione di un monte ore annuo di congedi;
e) la valorizzazione del ruolo degli sportelli.
Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione. In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lett. a), b) e d) dell'art. 109 del presente C.C.N.L..
4. A questo livello, inoltre, le Parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:
a) Gli Sportelli, con gli scopi e le modalità previste alla lett. "O" dell'art. 15;
b) Commissioni Paritetiche Territoriali per
la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla L. n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale;
c) Referenti regionali e/o territoriali di Area professionale e/o di Area professionale omogenea e/o di settore e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al "Fondo" e all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, allo Sportello territoriale;
d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/08 in materia di salute e sicurezza.
5. Le Parti avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente C.C.N.L. delega alla bilateralità di settore secondo quanto previsto al comma 5 dell'art. 15.
Le Parti convengono di procedere alla costituzione degli sportelli regionali di Ebipro, come di seguito indicato:
a) Le Parti sociali regionali che intendono costituire gli sportelli regionali attraverso accordi di secondo livello devono inviare formale richiesta a Confprofessioni e alle OO.SS. nazionali affinché valutino congiuntamente la sussistenza delle condizioni per l'attivazione degli stessi.
b) Lo sportello territoriale, una volta costituito, è gestito da un Comitato di gestione composto da sei rappresentanti delle Parti sottoscrittrici del C.C.N.L. del 17.4.2015 al livello regionale, tre in rappresentanza della parte sindacale e tre in rappresentanza della parte datoriale. Tra questi vengono nominati dal comitato stesso un Coordinatore ed un vice-Coordinatore secondo i principi che regolano la governance degli enti bilaterali nazionali.

Parte I - Sistemi di relazioni sindacali - Titolo III - Attività sindacale
Articolo 8
Permessi per attività sindacale

Le Parti rimandano la disciplina dei permessi per attività sindacali allo specifico All. C al presente C.C.N.L.

Articolo 9

Rappresentanze sindacali
Le Parti rimandano la disciplina della rappresentanza nei luoghi di lavoro allo specifico All. C al presente C.C.N.L..

3. Osservatori e Commissioni

Parte II - Bilateralità e Welfare - Titolo IV - Strumenti bilaterali nazionali di settore Strumenti bilaterali nazionali di settore
Le Parti hanno concordato di istituire i sottoelencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento. Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente C.C.N.L. e di quanto ad essi demandato alla legge: A. La Commissione paritetica nazionale; B. Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità; C. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore (Ebipro); D. La Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa (Cadiprof); In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture professionali le Parti firmatarie concordano di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà. Per questo scopo concordano di rafforzare la sinergia tra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali. Le strutture di Ebipro e Cadiprof in particolare opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri iscritti.

Articolo 11 Commissione Paritetica Nazionale
1. La Commissione Paritetica Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente C.C.N.L.. 2. La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza di Confprofessioni e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams - Cgil, due Fisascat - Cisl e due Uiltucs [~~- UIL~~]), che saranno designati dalle rispettive Parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente Accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre Parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore. 3. La Commissione Paritetica opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento o deliberazione.

Articolo 12 Gruppo di lavoro per le pari opportunità
1. Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

2. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza di Confprofessioni e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive Parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L.. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.
3. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Parte II - Bilateralità e Welfare - Titolo VI - Formazione
Articolo 22
Obiettivi della formazione

Le Parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:
1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2. adeguare l'attività lavorativa alle richieste degli Studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;
3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli Studi professionali e/o dalle società di servizi professionali al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;
5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali, nonché sul loro ruolo nell'ambito dell'economia e della società italiana ed europea;
6. promuovere, anche attraverso la bilateralità di settore, esperienze di alternanza scuola/università/lavoro negli studi professionali per avvicinare i giovani al settore, incoraggiare la propensione all'attività professionale e formare adeguatamente i futuri dipendenti e collaboratori;
7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduto, anche tramite convenzioni con istituti scolastici;
8. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore anche tramite iniziative a favore di occupati e di addetti al Settore:
- con rapporto di apprendistato;
- con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- con partita Iva con particolare riferimento a quelle in monocommittenza;
- stagisti e praticanti nonché giovani in fase di primo inserimento nel mercato del lavoro a condizione che necessitino di specifiche iniziative formative, anche in collaborazione con le Università (Master, corsi di specializzazione professionale, ecc.).
9. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
11. conoscere almeno una lingua dell'unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 23
Formazione continua

Le Parti hanno convenuto:
1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area professionale Tecnica e dell'Area professionale Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";
2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare Ebipro, possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle Parti sociali, in armonia con quanto previsto dal C.C.N.L. per i lavoratori degli Studi professionali. A tal fine le Parti ritengono che le tutele previste dalla bilateralità di settore vengano rafforzate ed incentivate in caso di adesione a Fondoprofessioni;
3) che agli Sportelli territoriali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi;
4) che le intese (Settoriali - Territoriali - di Area professionale - di Area professionale omogenea - di Area dei Servizi Vari - di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obiettivi del C.C.N.L., saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del C.C.N.L., e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo allegato che farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione della pubblicazione dei bandi, richiederà ai soggetti proponenti Piani/Progetti formativi;
5) che la partecipazione degli addetti al Settore ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo" sia regolata anche applicando i criteri indicati al punto 1) lett. a), b), c), d), del successivo art. 109, e al punto 3) (E.C.M.) dello stesso art. 109.
6) le Parti riconoscono la formazione quale diritto soggettivo dei lavoratori. A tal fine, promuoveranno la formazione anche sulle materie della innovazione tecnologica e digitalizzazione da svolgersi anche tramite Fondoprofessioni.

Parte Terza - Disciplina dei rapporti di lavoro - Titolo IX - Apprendistato
Articolo 27
Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato, nelle sue tre articolazioni tipologiche, dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

Articolo 28
Disciplina comune dell'apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.
A. Contratto di apprendistato
L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato con annesso il fac-simile di progetto formativo individuale. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.
L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente Contratto collettivo.
Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali.
I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente C.C.N.L. purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.
È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part-time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione

previste. Si applica per quanto compatibile la disciplina sul contratto a tempo parziale di cui al Titolo X del presente C.C.N.L..

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle Parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente C.C.N.L..

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

È vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti al Titolo XXVIII, art. 140, così come indicata nell'All. B del presente C.C.N.L., tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor

È necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Accordo.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, etc.

E. Registrazione della formazione

La formazione per l'apprendistato professionalizzante dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro attraverso supporti informativi tracciabili o su apposita scheda. A tal fine potrà essere utilizzato il fac-simile allegato al presente C.C.N.L. (All. A). In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare
quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca dovrà essere osservato e attuato il piano formativo concordato tra datore di lavoro e l'istituzione formativa.

Terminato il percorso di formazione, esterno o interno e completato il piano formativo, verrà riconosciuta la qualificazione professionale ai fini contrattuali in relazione alle competenze acquisite. Questo anche ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

F. Percentuale di conferma

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello.

G. Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro.

H. Requisiti e capacità formativa

Le Parti riconoscono che, qualora il tutor dell'apprendista sia un professionista che opera all'interno della struttura, questi si ritiene già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua e comunque in possesso della necessaria esperienza.

Per tutte le tipologie di apprendistato, il datore di lavoro potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale Ebipro o da Fondoprofessioni.

I. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, sospensione dell'attività lavorativa per fruizione degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

L. Trattamento malattie ed infortuni

Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti non apprendisti.

Articolo 29
Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

A) Definizione e disciplina

Le Parti riconoscono che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. "apprendistato di primo livello o sistema duale"), di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, rappresenta uno strumento utile per favorire l'occupabilità dei giovani e la loro formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni così come definiti dalla normativa nazionale, regionale e delle province autonome. Scopo del percorso d'apprendistato di primo livello è l'acquisizione di un titolo di studio, attraverso l'integrazione tra formazione esterna, di responsabilità dell'istituzione

formativa, formazione interna o aziendale, di responsabilità del datore di lavoro, e il lavoro vero e proprio.
La disciplina dell'apprendistato di primo livello è contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015, nel Decreto Interministeriale del 12.10.2015 e nelle vigenti regolamentazioni regionali e delle province autonome.
Per quanto non espressamente qui richiamato, valgono per gli apprendisti di primo livello le indicazioni contenute all'art. 28 "Disciplina comune dell'apprendistato" del presente C.C.N.L., e nella disciplina nazionale vigente. Inoltre, è fatta comunque salva una specifica disciplina in materia di apprendistato di primo livello da parte della contrattazione territoriale nelle regioni e province autonome che abbiano già definito un sistema duale.
B) Destinatari
Possono essere assunti con contratto d'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti.
C) Durata del contratto di apprendistato
La durata del contratto di apprendistato nel primo livello è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La durata è indicata nel contratto di apprendistato e nel protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. È comunque fatta salva una diversa disciplina regionale e alle province autonome, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 43, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 81/2015 nonché quanto previsto dalla successiva lett. F).
D) Retribuzione
La retribuzione dell'apprendista di primo livello è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'All. B al presente C.C.N.L. e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi presso l'istituzione formativa frequentato.
E) Formazione e Piano Formativo Individuale
La formazione dell'apprendista di primo livello è composta da un monte ore annuale di formazione interna, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e da un monte ore annuale di formazione esterna, svolta sotto la responsabilità dell'istituzione formativa coinvolta. I limiti delle due tipologie di formazione, suddivisi per percorso di studi, sono indicati all'interno delle vigenti regolamentazioni regionali e delle province autonome, in assenze di queste, nel D.I. del 12.10.2015. È comunque fatta salva una diversa disciplina a livello regionale o nelle province autonome.
Il Piano Formativo Individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, e sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'istituzione formativa, dal datore di lavoro e contenente i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato duale.
Per quanto riguarda i contenuti della formazione formale interna presso il datore di lavoro, si specifica che le Parti intendono dare supporto ai datori di lavoro e agli apprendisti e si impegnano a inserire, sul sito di Ebipro (www.Ebipro.it) i profili formativi dai quali scegliere le competenze ritenute coerenti ed utili per lo svolgimento del percorso formativo dell'apprendista.
F) Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante
È consentita, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tale caso la durata massima complessiva dei due rapporti e periodi di apprendistato non può essere superiore a cinque anni. Tale periodo è prorogato di un anno, qualora l'apprendista non abbia conseguito, nel sistema duale, la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Articolo 30
Apprendistato professionalizzante

A) Piano formativo

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

Qualora, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'Apprendistato professionalizzante del 20.2.2014.

B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente C.C.N.L. nell'All. B (Tab. 2) che fa parte integrante del presente C.C.N.L.. L'apprendistato professionalizzante non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di trenta mesi oppure di trentasei mesi in ragione del livello di inquadramento come previsto dall'all. B.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L..

C) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente Contratto.
La commissione per i profili professionali e formativi provvederà ad individuare specifici profili formativi e competenze secondo le esigenze che saranno alla stessa segnalate dalle Parti firmatarie del C.C.N.L. e in particolare anche quelle necessarie per la qualificazione e riqualificazione mirata dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Articolo 31
Apprendistato di alta formazione e ricerca

A) Durata e percorso formativo
La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio universitario e della alta formazione, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario), attività di ricerca o diploma dei percorsi degli ITS da conseguire.
La durata è indicata nel contratto di apprendistato e nel protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. È comunque fatta salva una diversa disciplina regionale e alle province autonome, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.
In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.
L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca cui il giovane è iscritto.
Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.
Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.
È delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.
B) Destinatari
Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
C) Retribuzione
La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'All. B del presente C.C.N.L. e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi presso l'istituzione formativa o di ricerca frequentato.
D) Formazione e Piano Formativo Individuale
La formazione dell'apprendista di alta formazione e ricerca è composta da un monte ore di formazione interna, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e da un monte ore di

formazione esterna, svolta sotto la responsabilità dell'istituzione formativa o ente di ricerca. I limiti delle due tipologie di formazione, suddivisi per percorso di studi o attività di ricerca, sono indicati all'interno dei protocolli o accordi firmati ai sensi del D.I. del 15.10.2015. È comunque fatta salva una diversa disciplina a livello regionale o nelle province autonome.
Il Piano Formativo Individuale, redatto dall'istituzione formativa o ente di ricerca con il coinvolgimento del datore di lavoro, e sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'istituzione formativa, dal datore di lavoro e contenente i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato.

Articolo 32
Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

A) Definizione e durata
L'art. 45, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 consente di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
Le Parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.
Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale. La durata del rapporto di apprendistato è pari al periodo di praticantato previsto per la singola professione ordinistica per l'ammissione all'esame di Stato e non può essere inferiore a sei mesi.
B) Destinatari
Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del relativo diploma o titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro praticanti e di accesso alla singola professione.
C) Retribuzione
La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'all. B del presente C.C.N.L. e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi.
D) Formazione e Piano Formativo Individuale
L'art. 5, comma 9, del D.I. 12.10.2015 disciplina gli standard formativi, il piano formativo individuale e la formazione interna ed esterna per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche che devono essere coerenti con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.
La formazione dell'apprendista di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche è, dunque, definita come quella prevista dal singolo ordinamento per le relative materie di competenza della singola professione. A tal fine sarà firmato apposito protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione competente sulla base dello schema allegato al D.I. 12.10.2015.
La durata minima delle ore di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, non può comunque essere inferiore a 300 ore complessive.
Il Piano Formativo Individuale è redatto sulla base del modello predisposto dal D.I. 12.10.2015 con il coinvolgimento del datore di lavoro, ed è sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'istituzione competente, dal datore di lavoro e contiene i nominativi del tutor

formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato, la qualificazione da acquisire al termine del percorso e il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista.

Articolo 33
Standard professionali

Gli standard professionali per l'apprendistato di primo livello, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono quelli di cui all'art. 24 del presente C.C.N.L..
Le Parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 55
Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario e delle scuole superiori con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente C.C.N.L., in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.
I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.
I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dello studio professionale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.
Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

6. Informazione e Registri informativi

Parte Terza - Disciplina dei rapporti di lavoro - Titolo XIV - Lavoro da remoto - Telelavoro e Lavoro agile - Telelavoro
Articolo 59
Definizione

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici - risultano modificate e che sono caratterizzate da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce; il legame, di natura subordinata, con l'azienda.
A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:
a. Telelavoro mobile;

b. Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 60

Sfera di applicazione

Il presente Istituto si applica ai lavoratori del Settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L..

Articolo 61

Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà delle parti;
2. Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
7. Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei;
8. Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
9. Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Articolo 62

Retribuzione

Le Parti convengono che la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L..

Articolo 63

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Articolo 64
Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa
In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.
Articolo 65
Controlli a distanza
Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.
Articolo 66
Diritti sindacali
Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.
L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L..
Articolo 67
Organizzazione della struttura lavorativa
Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
Articolo 68
Diligenza, riservatezza e tutela dati
Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.
Nello svolgimento della prestazione il lavoratore dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi.
Dovrà essere rigorosamente rispettato quanto previsto dalla rispettiva regolamentazione elaborata dal datore di lavoro in materia di protezione dei dati.
Articolo 69
Formazione
Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano realizzate iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. A tale scopo Fondoprofessioni potrà adottare specifiche iniziative nei confronti di tali lavoratori.
Articolo 70
Diritti di informazione
Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del C.C.N.L. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Articolo 71

Postazioni di lavoro

Salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.
L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore.
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro di concerto, ove contribuisca al co-finanziamento, con l'Ente Bilaterale Nazionale.
Salvo patto contrario, le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Articolo 72

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Articolo 73

Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.
Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/08 allegato al presente C.C.N.L..

Articolo 74

Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'Inail e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Parte Terza - Disciplina dei rapporti di lavoro - Titolo XIV - Lavoro da remoto - Telelavoro e Lavoro agile - Lavoro agile

Articolo 75
Definizione di Lavoro agile

Per lavoro agile si intende la prestazione lavorativa individuale svolta con modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le Parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per quanto sopra, non muta la natura del rapporto di lavoro: a titolo meramente esplicativo e non esaustivo, non mutano pertanto gli obblighi, i doveri, i diritti posti individualmente in capo al Lavoratore e al datore di lavoro dalle norme di legge, di contratto collettivo, nonché tutte le disposizioni e i regolamenti posti in essere dal datore di lavoro né le mansioni contrattualmente previste, che il lavoratore ordinariamente svolge all'interno del luogo di lavoro.

Tale modalità di effettuazione della prestazione, per effetto della normativa vigente, deve esser formalizzata volontariamente in apposito accordo tra le Parti.

Articolo 76
Adesione e recesso

La possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile è subordinata alla stipulazione di un accordo individuale tra le Parti.

L'accordo individuale dovrà essere redatto secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, dal presente C.C.N.L. e in conformità a quanto previsto dalla L. n. 81/2017.

Il lavoro agile potrà essere attivato per tutti i dipendenti dello studio a tempo determinato e indeterminato, part-time e full-time che svolgono mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le modalità di recesso dall'accordo di lavoro agile sono disciplinate in conformità all'art. 19, comma 2, della L. n. 81/2017.

Articolo 77
Lavoratrici e lavoratori con priorità

Come previsto dall'art. 18, comma 3 bis, della L. n. 81/2017, dovranno avere priorità le richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, ovvero, dal dipendente con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992 o titolare dei medesimi benefici, ovvero, i genitori di minori di 8 anni di età. Si potranno riconoscere, dandone evidenza e diffusione tra tutti i dipendenti, altre categorie aventi accesso prioritario al lavoro agile, in quanto contraddistinte da specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro anche attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali ove costituite, e/o con le OO.SS. territoriali.

Articolo 78
Svolgimento della prestazione e programmazione

Il lavoro agile comporta la possibilità di svolgere la prestazione in luoghi diversi dalla sede di lavoro e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, purché questi abbiano caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Tali caratteristiche possono essere specificate nell'accordo individuale.

Le giornate di lavoro agile devono essere preventivamente concordate tra datore di lavoro e lavoratore, attraverso specifica programmazione la cui cadenza, annuale, mensile o settimanale, è disciplinata all'interno dell'accordo individuale. Salva diversa previsione all'interno di quest'ultimo,

le giornate di lavoro agile non fruite durante una settimana non potranno essere utilizzate nel corso delle settimane successive. L'accordo individuale può prevedere giornate di lavoro in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale e giornate in lavoro agile. I relativi periodi dovranno essere indicati nell'accordo individuale.
Le giornate di lavoro agile non potranno essere fruite in misura frazionata ma soltanto per intero.
Le Parti possono modificare di comune accordo, con almeno 24 ore di anticipo, la programmazione delle giornate di lavoro agile e di quelle in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale.

Articolo 79

Orario di lavoro

L'organizzazione oraria prevista per la prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, può svolgersi con autonoma gestione da parte del dipendente dell'orario di lavoro, eventualmente con la previsione di fasce di reperibilità pattuite all'interno dell'accordo individuale.

Articolo 80

Riposi

Durante le giornate di lavoro "Agili" dovranno essere rispettati i tempi di riposo giornaliero (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore e massimo 6 ore di attività lavorativa continuativa) e settimanale (ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero) previsti dalla legge e dal C.C.N.L. di riferimento.

Articolo 81

Diritto alla disconnessione e reperibilità

Nelle giornate di lavoro agile il lavoratore ha il diritto a disconnettersi dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Articolo 82

Strumentazione

La prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale viene svolta, salvo diverso accordo tra le Parti, tramite l'utilizzo delle strumentazioni fornite dal datore di lavoro (Personal computer, smartphone, etc.), che ne assicura la conformità, la sicurezza ed il buon funzionamento e la manutenzione ordinaria e straordinaria.
Il lavoratore è tenuto ad avere cura delle strumentazioni fornite e ad avvisare il datore di lavoro di qualsiasi malfunzionamento. Qualora il malfunzionamento incida sulla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in tempi ragionevoli, il lavoratore e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali/in studio. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

Articolo 83

Trattamento economico

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello che gli è ordinariamente applicato, derivante anche da contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.
All'interno dell'accordo individuale potranno essere riconosciuti anche in modo forfettario il rimborso spese riferito all'espletamento del lavoro in modalità agile per spese sostenute dal lavoratore (es, elettricità, riscaldamento, ADSL, affitto spazi coworking ecc.).

Articolo 84

Potere direttivo del datore di lavoro

Durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità "Agile", è confermato il potere direttivo del datore di lavoro e il vincolo dei doveri propri del Lavoratore di cui all'art. 2104 e ss. del Codice Civile (Diligenza, Obbedienza, Fedeltà e Riservatezza). Viene altresì confermato il potere

disciplinare e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali/dello studio o del luogo di lavoro contrattualmente stabilito, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge 20.5.1970 n. 300, nonché dal C.C.N.L. e dalla disciplina in materia di Privacy.

Articolo 85

Salute e Sicurezza

Il datore di lavoro e il lavoratore si impegnano a garantire il rispetto delle discipline di salute e sicurezza. Il lavoratore si impegna a cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per l'esecuzione della prestazione al di fuori della sede di lavoro contrattualmente stabilita, dei locali aziendali/dello studio secondo le disposizioni previste dal Protocollo nazionale sul lavoro agile (Accordo interconfederale 7.12.2021).

L'adesione alla modalità di lavoro Agile sarà subordinata agli adempimenti di legge e, tenuto conto della specificità della prestazione lavorativa, il datore di lavoro garantirà tutte le misure ed azioni dirette a tutelare la salute nel quadro degli obblighi di legge e di contratto.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Articolo 86

Privacy

Nello svolgimento della prestazione all'esterno del luogo di lavoro il lavoratore dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa, specialmente nel caso di contatti con il pubblico, clienti, riunioni di lavoro etc. in collegamento audio-video, il lavoratore dovrà mantenere l'abituale contegno ed evitare che la situazione ambientale possa arrecare disturbo all'attività e alle relazioni.

Articolo 87

Produttività

La prestazione lavorativa del lavoratore agile sarà valutata, di norma ed in coerenza con il sistema di valutazione condiviso in studio/azienda, sulla base degli obiettivi concordati.

Articolo 88

Diritti sindacali

Il diritto di partecipare alle attività sindacali e alle assemblee è garantito secondo i principi previsti dalla normativa vigente.

Articolo 89

Formazione

I lavoratori che effettuano la prestazione in modalità agile hanno diritto alla formazione secondo i principi individuati nel Protocollo sul lavoro agile.

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 104

Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minorenni portatori di handicap)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, della legge 5.2.1992, n. 104 e dell'art. 2, della legge 27.10.1993, n. 423 e cioè:

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'Inps; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro i 12 (dodici) di età del bambino, secondo le condizioni di legge.

b. In alternativa alla lett. a), 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'Inps; Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore, le ore saranno ridotte a una.
c. Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'Inps. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.
Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).
Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. n. 104/1992.
I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.
Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lett. c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 105
Permessi per donatori di sangue e o parti di esso

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967, artt. 1 e 3, D.M. 8.4.1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Articolo 106
Aspettative per tossicodipendenza, e dipendenza da alcool e ludopatia

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Asl o

di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (Sert) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Parte Terza - Disciplina dei rapporti di lavoro - Titolo XXII - Malattie e infortuni

Articolo 117
Malattia
Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Articolo 118
Normativa
Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente Contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.
Si applica anche al settore degli Studi professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 in materia di procedure telematiche da parte dell'Inps (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.
È fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.
In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'Inps.
Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.
L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 108 e dal Titolo XXXI (Norme Disciplinari).
Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, previo esperimento della procedura disciplinare di cui all'art. 7, L. n. 300/1970, il rapporto di lavoro si

intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto al Titolo XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro), con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 119

Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11.11.1983, n. 638, comma 14, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 108 comma 3 del presente Contratto.

Articolo 120

Periodo di comporto per malattia

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.
Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni.
Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.
In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 125 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente Contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo art. 121 e del Titolo XXVIII (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Articolo 121

Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'Inps e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.
L'integrazione a carico del datore di lavoro è dovuta anche nel periodo di prova.
Per i lavoratori di cui all'art. 120 nei casi di assenze documentate e dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 120, comma 1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:
- per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,
- per il 9° mese: 70% della retribuzione.
Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'Inps. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33.
Le indennità a carico del datore di lavoro nei primi 180 (centottanta) giorni non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'Inps in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Articolo 122

Infortunio

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Articolo 123

Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30.6.1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso Inail
La normativa di cui al comma 1 e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail, di cui al comma 2 del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Articolo 124

Quota giornaliera per malattia e infortunio - Festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Ai sensi della Legge 31.3.1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'Inps e dell'Inail, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico).

Articolo 125

Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 120 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà, prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 120, comma 4 del presente Contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 126

Periodo di comporto - Aspettativa non retribuita per infortunio

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. da 120 a 125 del presente Contratto.

I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Articolo 127

Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Gli artt. dal 117 al 127 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

8. Altro

Articolo 16 bis
Permesso per la prevenzione

È riconosciuto ai lavoratori dipendenti, a cui si applica il presente C.C.N.L., un permesso retribuito della durata di una giornata lavorativa per ogni anno di vigenza contrattuale, da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di Cadiprof. Per il riconoscimento del permesso il lavoratore è tenuto a fornire prova dell'avvenuta attività di prevenzione. In caso di mancata adesione alla bilateralità di settore il datore di lavoro è tenuto a rimborsare gli importi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di Cadiprof. Il permesso non è indennizzabile in caso di mancata fruizione.

Articolo 15 bis
Politiche attive

Le attuali tendenze del mercato del lavoro e delle professioni portano spesso a percorsi lavorativi frammentati, con frequenti transizioni da forme di lavoro dipendente a forme di lavoro autonomo e anche stati di inattività, ed è sempre più evidente la necessità di individuare strumenti giuridico-istituzionali che li sostengano nei momenti di transizione occupazionale, tra cui il riconoscimento delle competenze e delle professionalità.
Le Parti intendono pertanto adottare in via sperimentale una serie di iniziative nell'ambito della bilateralità di settore che abbiano le seguenti finalità:
- promuovere forme di coperture sanitaria e di welfare anche in caso di sospensione dell'attività lavorativa.
- Rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito attraverso il Fondo di solidarietà per le attività professionali.
- Valutare la realizzazione di un sistema di supporto alla ricerca dell'occupazione.
- Individuare attraverso Fondoprofessioni percorsi mirati di riqualificazione professionale per i lavoratori interessati da interventi di sostegno al reddito.

Articolo 19 bis
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, le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. 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 26.4.2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n. 190 approvata a giugno 2019., ratificata in Italia con la L. n. 4 del 15.6.2021 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..
Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 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.
A questo fine, si individueranno 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 verrà promossa l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
Verranno altresì promossi specifici interventi formativi e informativi, da realizzare anche attraverso Fondoprofessioni e la bilateralità di settore in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuovere la diffusione della cultura del rispetto della persona.

Articolo 19 ter
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. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio,

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.
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, della quattordicesima 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 del l'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. n. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con il pagamento a carico del datore di lavoro di una indennità pari alla normale retribuzione secondo le modalità di cui al comma 3.
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.

Articolo 20
Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori

Su tale materia, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nel settore, le Parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori sulla base di quanto previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle buone prassi e da codici di comportamento.
A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche presso gli sportelli della bilateralità territoriale e la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit o strutture sanitaria pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Parte Terza - Disciplina dei rapporti di lavoro - Titolo XXXIII - Archivio contratti
Articolo 159
Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della Contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, L. n. 963/1988, le Parti contraenti il presente Contratto si impegnano a inviare al Cnel (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio contratti - via Lubin - Roma.

Allegato
A. Contratto di apprendistato e piano formativo (facsimile)
Allegato
B. Allegato al C.C.N.L. sull'apprendistato: tabella retributiva, durata e ore di formazione

Allegato
C. Allegato sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro al C.C.N.L. studi e attività professionali

Confprofessioni
e
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

Articolo 1 - Permessi per attività sindacale

Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro - capite annue fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nel H° livello di contrattazione regionale, per le rimanenti 2 (due) ore queste saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del C.C.N.L., con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 2 - Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20.5.1970 n, 300 (1), nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b).

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lett. a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Le Parti demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

Articolo 3 - Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 2, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lett. b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lett. a).
A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.
Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori aH'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
Articolo 4 - R.S.U.
Filcams, Fisascat, Uiltucs, individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.
Si conviene pertanto tra le Parti stipulanti il C.C.N.L., in ordine al disposto dell'art. 19, titolo m e dell'art. 35, secondo comma, Titolo VI della Legge n. 300/1970 quanto segue:
- le OO.SS. firmatarie del presente contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- tali rappresentanze sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.
Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U.
Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il C.C.N.L., potranno indire le elezioni delle R.S.U. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette Organizzazioni Sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).
Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni.
Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della R.S.U., ferme restando le norme previste dalla Legge n. 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il C.C.N.L. procederà all'elezione della Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte dei propri iscritti:
- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti;
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti; che rimarranno in carica per tre anni. Le R.S.A. saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le R.S.U.
La costituzione delle R.S.A. così elette sarà comunicata per il tramite dell'organizzazione Sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.
Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35, comma 2, Legge n. 300/70.
Le Parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli artt. 19, 20 e 35, secondo comma della Legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle R.S.A. e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.
Articolo 5 - Compiti e funzioni delle R.S.U.
Filcams, Fisascat, Uiltucs esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U.

aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni Filcams, Fisascat, Uiltucs, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle 00.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.
Articolo 6 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.
i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della Legge n. 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.
Filcams, Fisascat e Uiltucs convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da Filcams, Fisascat e Uiltucs tramite la R.S.U.
Articolo 7 - Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.
il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:
a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1.200 dipendenti.
Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1.000 dipendenti.
Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L..

---
(1) Art. … bis: fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'alt. 23 della Legge 20,5.1970, n, 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo. In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Articolo. 8 - Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 2, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.
I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
Articolo 9 - Clausola di salvaguardia
le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20.5.1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.
In tal modo le parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette R.S.U. non potranno essere contemporaneamente presenti R.S.A.
Articolo 10 - Assemblea
Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.
Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 6
La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni si potranno tenere in modalità presenziale o telematica, durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, entro il limite di 12 ore annue pro-capite dipendente, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto di cui all'articolo 135 del C.C.N.L. per i dipendenti degli studi e delle attività professionali.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo, comunque, con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e dell'apertura al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Allegato
E. Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008

Confprofessioni
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs
Premesso
- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.lgs. n. 81/2008, il quale ha successivamente subito diverse ulteriori modifiche, le ultime per mezzo delle leggi n. 215/2021 e 85/2023;
- che, nell'ambito degli studi professionali, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli studi professionali, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7.
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito degli studi professionali;
- che l'articolo 27, come modificato dal D.lgs. n. 106/2009, ha previsto un sistema di qualificazione dei lavoratori autonomi, fondato anche sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera;
- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nelle Aree Professionali così come definite nella sfera di applicazione del CCNL per i dipendenti degli Studi e delle Attività Professionali è volta, inoltre, a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito di particolari attività professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti.

Considerate
le competenze che l'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008, anche tenendo conto delle modifiche apportate dalla legge n. 215/2021, assegna agli organismi paritetici;
tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del Settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

l. Numero dei componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 81/2008, il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) rappresentante per ogni studio professionale.

b) Considerata la peculiarità strutturale del Settore, è possibile definire il numero dei rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (Regione - Provincia - Comune - Bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, di cui al titolo ll1° articoli 8 e 8-bis del CCNL con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Territoriale (O.P.T.) Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.lgs. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.lgs. 81/2008 all'articolo 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

2. Procedure per l 'individuazione del Rappresentante per la Sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori e occupati dello studio professionale e/o impresa di servizi, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti che prestano la loro attività nello studio professionale.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti dello studio professionale e/o società di servizi.

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

Prima dell'elezione i lavoratori/addetti in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Territoriale, che provvederà ad iscrivere il/i nominativo/i in apposita lista e trasmetterlo/i agli Enti preposti.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori/addetti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica almeno 5 (cinque) anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'articolo 47 del D.lgs. n. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa. l Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente Accordo.
3. Procedure per l 'individuazione del rappresentante della sicurezza territoriale
Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un rappresentante della sicurezza interno allo studio e/o impresa di servizi, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPT in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'Accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. l.
4. Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti modalità:
4.a Consultazione
In applicazione dell'articolo 50, comma 1°, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma l, lettera a), oppure il documento di auto-certificazione ai sensi dell'articolo 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).
Il datore di lavoro, in attuazione dell'articolo 50, del D.lgs. 81/2008, consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.
Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
4.b Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma II dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81 /2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti

nel settore e di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle Parti firmatarie il CCNL sugli argomenti di seguito indicati:
a) principi giuridici comunitari nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti Bilaterali Regionali, devono essere organizzati in collaborazione con l'OPT (organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (organismo paritetico nazionale).
L'OPT (in mancanza OPN) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.
La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.
I corsi di formazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza possono essere erogati anche in modalità e-learning, oltre che in presenza o in videoconferenza sincrona.

PARTE SECONDA

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti - attraverso gli organismi paritetici - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA

ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzione

Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.lgs. n. 81 /2008 per gli organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore degli studi professionali come disciplinato dal CCNL.
L'Ente Bilaterale nazionale per il settore degli studi professionali di cui all'art. 15 del CCNL avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali regionali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT).
L'organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.
L'ente paritetico svolge o promuove, in particolare:
- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente.

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi

Gli organismi paritetici territoriali comunicano all'INAIL il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per gli studi che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno.

Le imprese di servizi e/o studi professionali nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 811/2008.

Il Fondo ha quali obiettivi il:

a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;

b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;

c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 48, terzo comma, del D.lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso lo studio professionale e/o impresa di servizi.

Si rinvia agli accordi di cui all'articolo 48, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le imprese di servizi e/o studi professionali, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE QUARTA

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo e assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del Settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse Aree Professionali che lo compongono.

La formazione e, ove previsto, l 'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a Contenuti Minimi e Durata della formazione per i lavoratori del Settore

Per la durata e i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'Accordo in Conferenza permanente Stato - Regioni attuativo dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008, nel testo modificato dalla legge n. 215/2021. In attesa dell'emanazione di tale Accordo, per la durata e per i contenuti minimi della formazione trova attuazione l'Accordo in Conferenza permanente Stato-Regioni sottoscritto in data 21 dicembre 2011.

9. Informazione dei lavoratori

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall'Ente bilaterale nazionale degli studi professionali (EBIPRO.) costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

10. Stress da lavoro correlato

Su tale tematica, visto quanto già definito in materia con la redazione, da parte dell'Ente Bilaterale EBIPRO, della specifica guida informativa le parti hanno convenuto di recepire tale guida, di seguito integralmente riportata, quale strumento operativo per l'applicazione pratica della valutazione.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Sono fatte salve le disposizioni stabilite con i "Protocolli" dell'Area Odontoiatrica sottoscritti tra le OO.SS. Nazionali e da ANDI il 26.11.2008 e da AIO il 25.5.2009.

CCNL Area Acconciatura ed Estetica

Ultimo aggiornamento	**20/05/2024: Accordo di rinnovo del CCNL 10.10.2022**
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H515
Data di stipula	20/05/2024
Data di decorrenza	01/01/2023
Data di scadenza	21/12/2026
Firmatari datoriali	CNA Unione benessere e sanità; CONFARTIGIANATO Benessere Acconciatori; CONFARTIGIANATO Benessere Estetica; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL

Aziende che applicano il CCNL	58378
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	134836
di cui donne	113248
di cui uomini	21587

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 10 **Ambiente e sicurezza**
Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) può richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrante del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono nocività all'ambiente di lavoro. In tale ricerca le parti possono utilizzare l'assistenza dei rispettivi patronati. Tra le Organizzazioni datoriali e RLST, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose. Le parti concordano di costituire Commissioni sanitarie territoriali paritetiche. Tali Commissioni potranno promuovere indagini sia di carattere tecnico che ambientali, per individuare i fattori di nocività e di conseguenza proporre soluzioni, tenendo conto degli adeguati tempi tecnici per la loro realizzazione e dei costi che esse comporteranno. Per l'effettuazione delle indagini di cui sopra potrà essere richiesto l'intervento delle strutture pubbliche (ASL, medicina del lavoro, patronati). Qualora esistessero oneri per svolgere tali indagini, in quanto non coperte da strutture pubbliche, si procederà ad esaminare nelle Commissioni di cui sopra, il merito dell'indagine e degli oneri conseguenti.

Le imprese, tramite le Organizzazioni datoriali, informeranno circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale.
Verranno istituiti libretti sanitari di rischio e schede di maternità, in quanto previste dalle disposizioni legislative.
Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta, sorge la necessità in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali, in materia o su espressa richiesta delle Commissioni di cui al punto 4, o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto.
Le parti firmatarie convengono nel recepimento dell'Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011 (allegato 4).

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 4
Osservatori

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti alle dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane dell'area della comunicazione.
Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente C.C.N.L., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.
Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).
Compiti degli osservatori saranno:
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della redditività delle imprese;
- pari opportunità;

- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Gli osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.
L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L.: esso sarà composto, in termini paritetici, da esponenti delle Organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. ed avrà sede in Roma, presso E.B.N.A.
L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.
Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.
All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.
A livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli osservatori regionali.
Le Parti convengono di avviare i lavori dell'Osservatorio Nazionale di Settore a far data dall'1.12.2022, al fine di procedere ad una immediata disamina dei problemi inerenti ai fenomeni quali l'illegalità e lo svolgimento abusivo della professione. Convengono inoltre di individuare politiche congiunte di sviluppo del Settore.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 7
Formazione Professionale

Le parti potranno incontrarsi ai vari livelli qualora una delle stesse ne faccia richiesta. Il confronto su tale materia farà riferimento alla programmazione regionale derivante dalla legge quadro sulla istruzione professionale, e si dovrà tendere soprattutto alla realizzazione di corsi e programmi più idonei e funzionali, allo scopo di creare una migliore qualificata professionalità corrispondente alle esigenze che il servizio svolto dalle imprese artigiane deve soddisfare.
Le risoluzioni prese nella reciprocità delle autonomie, devono tendere a promuovere corsi ed iniziative riguardanti la formazione professionale.
I predetti corsi formativi, nell'ambito della citata programmazione regionale, dovranno essere concordati con le Organizzazioni sindacali interessate per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale per i lavoratori dipendenti, nonché la formazione dei giovani apprendisti.
Non sono escluse iniziative concordate tra le parti che prevedano impegni diretti della categoria, anche con il coinvolgimento delle accademie artistiche per la realizzazione di strumenti finalizzati all'aggiornamento professionale e alla formazione dei giovani. Le iniziative di cui sopra devono però intendersi aggiuntive rispetto a quanto per legge è demandato alle regioni in materia di formazione professionale e di apprendistato.
Al fine di un'applicazione coerente delle leggi n. 845/1978 e n. 196/1997, e successive modificazioni, con le peculiarità settoriali, le parti convengono di attivare entro un confronto a livello nazionale, teso ad attuare iniziative congiunte in materia di formazione professionale per creare corrispondenza fra attestati o diplomi di qualifica per lo sviluppo di una occupazione giovanile sulla base di livelli di professionalità reali.
Le parti, a livello regionale, si impegnano altresì a predisporre proposte ed iniziative nei confronti dell'Ente regione per l'erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani e per la

ridefinizione di percorsi formativi integrati con forme di lavoro dipendente prima di raggiungere la qualificazione professionale.

Articolo 25
Apprendistato professionalizzante

Premessa
Le Parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le Regioni e Province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.
1) Norme generali
Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente C.C.N.L.
2) Età di assunzione
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3) Forma e contenuto del contratto
Oltre a quanto previsto nell'art. 11, per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.
Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale redatto in forma sintetica (PFI).
4) Periodo di prova
Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione secondo le durate previste dall'art. 12.
Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai diversi ratei previsti dal presente C.C.N.L..
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.
5) Apprendistato presso altri datori di lavoro
Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.
Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.
6) Durata dell'apprendistato professionalizzante
La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:
1° Gruppo - durata: 5 anni
Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile
Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice
Operatore/Operatrice Tricologico/a
2° Gruppo - durata: 18 mesi
Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico
3° Gruppo - durata: 3 anni
La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegatizie è di 3 anni.
Per gli apprendisti dipendenti dalle Piccole-Medie Imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.
Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.
I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.
Chiarimento a verbale
Le Parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle di cui al seguente punto 7.
Fermo restando l'applicazione della disciplina di legge e contrattuale in materia di apprendistato il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche con i lavoratori che non sono ancora in possesso dell'attestato di qualifica professionale ma che al momento dell'assunzione risultino iscritti ai corsi di formazione per il conseguimento del titolo riconosciuto ai sensi della normativa vigente.
6 bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dall'1.12.2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.
Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le Associazioni artigiane e le Organizzazioni Sindacali, afferenti ai sottoscrittori del presente C.C.N.L.
Dichiarazione delle parti:
Le Parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima dell'1.12.2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 196 del 4.3.1959, confermate con la nota del Ministero del Lavoro 24.12.1981 e la risposta ad Interpello n. 34 del 15.10.2010.
7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive -la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1
Apprendisti del 1 ° Gruppo (durata 5 anni)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
65 %	65 %	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100 %

Tabella 2
Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

I sem	II sem	III sem
63%	80%	100%

Tabella 3
Apprendisti del 1 ° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

Tabella 4
Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
65%	65%	70%	78%	85%	85%

A far data dall'1.10.2024 troveranno applicazione per gli apprendisti le seguenti nuove tabelle:

Tabella 1
Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem	sem
70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2
Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

I sem	II sem	III sem
70%	80%	100%

Tabella 3
Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100 (*)

Tabella 4
Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
70%	70%	70%	78%	85%	85%

(*) Tale trattamento economico per il IX semestre si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dall'1.12.2011. Per i contratti stipulati precedentemente a tale data si applica quanto previsto dall'Accordo del 7.7.2008.

8) Piano Formativo Individuale (PFI)
Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.
Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.
Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità e titoli.
Le Parti allegano al presente Accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.
Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.
Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.
Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.
Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.
9) Formazione dell'apprendista
Il referente aziendale deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente Contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento

del presente C.C.N.L. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol. In assenza di specifici profili formativi le Parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.
Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.
L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente C.C.N.L..
Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le Parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato - Regioni del 21.12.2011 e s.m.i., non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.
Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.
Chiarimento a verbale
Le Parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato - Regioni del 21.12.2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.
Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.
10) Referente aziendale
Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.
Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, che inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata e riconosciuta professionalità e titoli.
La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.
11) Attribuzione della qualifica
Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente C.C.N.L..
11 bis) Registrazione della formazione e della qualifica
La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, o in una documentazione equipollente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e s.m.i..
In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.
12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente C.C.N.L. si fa rinvio al Verbale d'Accordo stipulato in data 9.9.2008 (Allegato).
13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro
A decorrere dal 9.9.2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente C.C.N.L. rispettivamente per operai e per gli impiegati.
14) Disciplina del recesso
Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.
Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
15) Apprendistato a tempo parziale
Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.
Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente C.C.N.L. e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..
17) Decorrenza
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo. Sono fatte salve le diverse e specifiche decorrenze previste per i singoli istituti ivi normali.
Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente Accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.
18) A decorrere dall'1.10.2024 gli apprendisti anche con rapporto in corso, hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati. L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro.
Norme finali
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente Contratto.

Articolo 26
Apprendistato per l'alta Formazione

Le parti, in considerazione della prossima applicazione della normativa relativa all'apprendistato per l'alta formazione, si incontreranno entro il 31.12.2008 per l'elaborazione di una specifica regolamentazione.

Articolo 57
Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno

1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.
Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra saranno definite nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello come definita dall'Accordo interconfederale del febbraio 2006.
Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i piani formativi settoriali, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
I Piani formativi settoriali potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Tali accordi dovranno essere presentati a Fondartigianato per l'approvazione.
Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 3
Sistema di informazione

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori, delle loro Organizzazioni e del Sindacato dei lavoratori, le parti, avuto riguardo all'attuale situazione dei comparti, concordano di attivare ad ogni livello, nel rispetto della reciproca autonomia, un sistema di relazioni sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono il settore finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese, il consolidamento delle loro strutture e della loro autonomia.
La funzione dei settori dell'acconciatura e dell'estetica anche nelle dimensioni aziendali minime, è tale che abbisogna di una politica globale che colga gli elementi di peculiarità presenti nelle imprese. Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali di settore concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento professionale di sviluppo del settore.
Livello nazionale
Annualmente, su richiesta di una delle parti, entro il primo quadrimestre, le Organizzazioni datoriali nazionali di categoria forniranno alle Organizzazioni nazionali dei lavoratori le informazioni in loro possesso per comparto e per territorio in ordine allo stato e alle prospettive produttive e occupazionali delle imprese, in relazione alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione ed alle linee di programmazione settoriali e generali.
Le parti concordano inoltre per un particolare reciproco impegno, ciascuno nella propria sfera di competenze, a favorire i processi di sviluppo delle aziende e la ricerca nei settori all'interno di un progetto complessivo.
Livello decentrato

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.
Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.
Saranno in particolare oggetto di confronto:
- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di Enti pubblici su materie afferenti alle politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo di servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;
- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;
- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza delle strutture nazionali.

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 31
Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agii adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.
Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal entro 3 giorni dall'inizio della stessa.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.
Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.
In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:
- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.
In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.
Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti. inoltre, a far data dal 1" dicembre 2011, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:
- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Articolo 46
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari (Tutela dei lavoratori in condizioni di dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope, alcoliche e dal gioco di azzardo c.d. ludopatie)

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle "Aziende Sanitarie Locali" o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma riabilitativo.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e

riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.
La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre anni a condizione che il servizio per i tossicodipendenti ne attesti la necessità per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana. L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuta utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.
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

Articolo 47
Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.
In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, RSU, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative. Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.
A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.
Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di persone diversamente abili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

Articolo 48
Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21.7.2000 n. 278.
Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
Il permesso deve essere fruito entro sette giorni In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.
L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Articolo 50
Lavoratori affetti da tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Articolo 53
Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità

Esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica con terapie temporaneamente invalidanti di rilevante gravità, per ictus, sclerosi multipla, trapianti di organi vitali, nonché nei casi di AIDS conclamato, accertati da una commissione medica istituita presso l' "Azienda Sanitaria Locale" territorialmente competente, il diritto alla conservazione del posto viene esteso a guarigione avvenuta.
Il lavoratore affetto da malattia di rilevante gravità può astenersi dalla attività lavorativa nell'ipotesi in cui è allo stesso riconosciuta una situazione di invalidità.
In particolare due sono le tipologie di beneficio:
- quelle previste in caso di riconoscimento di una invalidità civile di cui alla L. n. 118/1971;
- quelle relative al riconoscimento in capo al lavoratore dello status di "handicap in situazione di gravità", regolamentato dalla L. n. 104/1992.

Nel caso in cui sia riconosciuta al lavoratore malato affetto dalle patologie di cui al primo comma l'invalidità civile, lo stesso, può usufruire, su sua richiesta e previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica, di un congedo straordinario per cure, non superiore ai trenta giorni se l'invalidità riconosciuta è almeno pari al 50% La retribuzione del congedo straordinario in parola, anche se equiparato alla condizione di malattia, è a carico del datore di lavoro e non dell'INPS.
Invece la condizione di handicap grave, quale regolata dalla legge n. 104/1992, deve essere richiesta dal lavoratore affetto da patologie di cui al comma 1 del presente articolo e riconosciuta dalle strutture di cui al medesimo comma. Lo stato di handicap grave garantisce al lavoratore l'opportunità di godere alternativamente o di due ore al giorno di permesso retribuito o di tre giornate mensili di permesso retribuito. Il medesimo diritto è inoltre concesso anche ad un familiare del malato, al quale è assicurata la possibilità di assisterlo nelle cure. Inoltre, ai sensi dell'articolo 33, comma 6 della legge n. 104/1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il

trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (ML circ. n. 40/2005).

8. Altro

Articolo 61
Molestie sessuali

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 C.C.N.L., concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.
Le Parti condividono e recepiscono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26.4.2007 "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 29.10.2021.
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 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.
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 violenza o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
Nei programmi di formazione di tutto il personale, 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 Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come violenza e 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.
Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., 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 (art. 60 del presente C.C.N.L.) avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti e le determinazioni del presente articolo.

Articolo 61 bis
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. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio,

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.
Come condizione di miglior favore il contratto stabilisce ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui 2 retribuiti con una indennità erogata dall'azienda, pari al 30% della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti. Terminati i due mesi di aspettativa indennizzata al 30% la lavoratrice ha diritto ad un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito di 30 giorni.
Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, 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.
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.
La lavoratrice ha diritto altresì alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, anche temporanea. 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 salone/negozio, esercizio e sede di lavoro, se presente, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altre sedi, 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.

Articolo 62
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 del lavoro.
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito 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.

Allegato 4
Accordo applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 28 giugno 2011

Premesso che

- in data 3 settembre 1996, fu sottoscritto a livello nazionale dalle Associazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali Confederali un Accordo per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in data 9 aprile 2008 è stato emanato, in attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2008 e smi che ha introdotto innovazioni in materia;
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici rinviando ad accordi tra le Parti, l'individuazione delle regole per il loro funzionamento e le modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- in data 12 maggio 2010 è stata assunta la delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna la quale alla lettera b) determina le risorse per l'Rlst e per la formazione sicurezza;
Considerato
- che il sistema produttivo può contare su un tessuto di aziende artigiane e di piccole imprese che assicurano un notevole apporto di ricchezza e di occupazione, di cui, a partire dall'ambito locale, si avvantaggia l'intero Paese;
- che gli atti fondamentali dell'Unione Europea impegnano gli Stati e le Parti Sociali a collaborare in materia di ambiente di lavoro;
- che le Parti s'impegnano ad elaborare proposte e assumere anche posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della salute e sicurezza sul lavoro e dello sviluppo del comparto;
-? che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza attraverso il sistema della pariteticità artigiana, a seguito del precedente Accordo 3 settembre 1996;
- che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- che le Parti concordano sulla necessità di dotare il sistema della Rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di un Accordo in grado di regolare le relazioni sindacali, gli assetti degli organismi paritetici e le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- che le Parti ritengono indispensabile pervenire ad un Accordo che attui il D.Lgs. 81/2008 e smi con particolare riferimento alla rappresentanza, ai diritti di informazione, formazione, consultazione e alla partecipazione dei lavoratori.
Sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale di attuazione del decreto legislativo 81/2008 e smi, in sostituzione all'Accordo del 3 settembre 1996, dando seguito alle esperienze di relazioni sindacali già realizzate nel corso dell'ultimo decennio in materia di prevenzione su salute e sicurezza sul lavoro.
1. Campo di applicazione
Il presente Accordo si applica alle imprese aderenti a Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e/o che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie del presente Accordo.
Il presente Accordo non si applica alle imprese iscritte alle Casse edili di riferimento.
2. Ruoli, compiti e funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Le Parti firmatarie del presente Accordo valutano concordemente che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst), ai sensi degli artt. 47 e 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, operante nel sistema della bilateralità artigiana (Organismi paritetici) è la forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto artigiano e, in tal senso, sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata.
Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori, in merito all'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui agli artt. 47 e 48, le Parti firmatarie concordano che la figura

del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale venga istituita in tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.
In tali imprese, qualora siano stati istituiti e regolarmente formati ai sensi dell'art. 37 comma 12 del D.Lgs. 81/2008 e smi, entro la data del presente Accordo, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, gli stessi operano fino al termine del rispettivo mandato e sono rieleggibili solo qualora le parti sociali di riferimento concordino la prosecuzione del Rls aziendale.
Nelle imprese che occupano oltre i 15 lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza territoriale opera qualora non sia stato eletto un rappresentante per la sicurezza aziendale.
Non sono eleggibili come Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, né elettori, i soci di Società, gli associati in partecipazione e i collaboratori familiari.
2.1. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
2.1.1. Vengono istituiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, formalizzati dalle OOSS stipulanti il presente Accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni Confederali CGIL CISL UIL, così come definito al punto 2.1.6.
Nell'ambito territoriale definito per gli Opta, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali potranno essere designati o eletti dai lavoratori delle imprese interessate ad eccezione di quelli previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 81/2008 e smi.
2.1.2. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori delle imprese è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative ai sensi del comma 8, art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, nonché con l'appartenenza come componente agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo.
2.1.3. Entro 90 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, le Parti si incontreranno a livello regionale per definire un Protocollo di attuazione coerente con il presente Accordo.
Al fine di definire tale Protocollo, entro 30 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, gli Opra rileveranno presso gli Enti Bilaterali Regionali le informazioni relative a:
1. quantità totale delle risorse direttamente afferenti alla quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010 (sia presenti nel conto corrente di pertinenza per ciascuna regione sia derivanti da altre forme di versamento su base regionale);
2. imprese versanti la quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010;
I dati di entrambi i punti 1. e 2. dovranno essere disaggregati su base provinciale.
2.1.4. Entro i 30 gg. di cui al comma precedente verranno altresì rilevate, da parte degli Opra, le imprese che hanno comunicato all'Inail il nominativo dell'Rls aziendale.
2.1.5. Sulla base dei dati raccolti, le OO.SS. a livello Regionale definiranno congiuntamente il numero degli Rlst afferenti a ciascuna provincia, che sarà indicato nel protocollo previsto al primo periodo del punto 2.1.3.
2.1.6. Entro 15 giorni dalla firma del protocollo di cui al punto 2.1.3, le OOSS regionali provvederanno a comunicare congiuntamente i nominativi degli Rlst, il loro recapito e le rispettive aree/territori di competenza all'Opra, all'Opta e per loro tramite alle Associazioni Datoriali.
Solo a seguito della trasmissione di tali nominativi, saranno erogate con le cadenze previste, le risorse destinate agli Rlst.
A regime, alla fine di ciascun anno, le OOSS provvederanno congiuntamente a comunicare all'Opra e all'Opta gli Rlst nel numero e nei nominativi.
2.1.7. Gli Opta, o in caso di mancanza gli Opra, provvederanno a comunicare, all'atto dell'individuazione e in occasione di modifica, a ciascuna azienda (con le modalità definite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti, i nominativi degli Rlst.
In occasione della suddetta comunicazione al datore di lavoro, gli Opta (o in mancanza gli Opra), provvederanno a trasmettere una scheda, predisposta dall'Opna, nella quale saranno riportati il nominativo, i recapiti e le attribuzioni dell'Rlst, come previsti dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Tale scheda dovrà essere consegnata tempestivamente da parte del datore di lavoro a tutti i lavoratori.
2.1.8. Periodicamente ed almeno alla fine di ogni anno, gli Opra rileveranno dall'Ente Bilaterale regionale le eventuali variazioni nella quantità totale delle risorse e delle imprese versanti le quote.
2.1.9. In caso di sostituzione, le OOSS a livello regionale, provvederanno alla nuova individuazione e le successive comunicazioni avverranno secondo le modalità definite ai punti precedenti.
2.1.10. Nella fase transitoria continuano ad avere efficacia gli accordi regionali in essere sino alla definizione del nuovo protocollo attuativo. Sono fatti salvi gli accordi regionali che hanno già definito una regolamentazione sulla gestione territoriale del sistema della sicurezza basata sulla nuova quota di euro 18,75 e che sono complessivamente equivalenti al presente Accordo.
2.1.11. In caso di mancata stipula del Protocollo a livello regionale, si attiverà un incontro tra le Parti stipulanti il presente Accordo a livello nazionale con le Parti a livello regionale per verificare la situazione e rimuovere eventuali ostacoli.
2.1.12. In caso di mancato assolvimento degli adempimenti dovuti, a partire dall'attribuzione degli Rlst per ciascuna azienda, dopo 30 giorni l'Organismo paritetico di livello superiore è tenuto alla definizione degli stessi.
In ogni caso, ciascuna delle Parti sociali potrà attivare l'Organismo paritetico nazionale al fine di conseguire la definizione degli stessi.
2.1.13. In presenza dei rappresentanti territoriali, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di informazione e consultazioni (art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e) del D.Lgs. 81/2008 e smi) del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti di norma nella sede dell'organismo paritetico territoriale, con le modalità previste al successivo punto 2.1.16 per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato, se del caso affiancata dal servizio di prevenzione e protezione e/o da soggetti qualificati e specificatamente incaricati dal datore di lavoro.
2.1.14. Gli Rlst predispongono un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Opta almeno 30 gg. prima della sua attuazione e relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di appositi moduli predisposti dall'Opna in collaborazione con gli Opra.
2.1.15. In caso di accesso in azienda (art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008 e smi), al di fuori della programmazione prevista al punto precedente, l'Rlst dovrà comunicare per scritto alla componente datoriale dell'OPTA, con un preavviso di 6 gg., le aziende interessate.
L'esercizio dell'attribuzione prevista all'art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs..81/2008 e smi, avverrà alla presenza dell'Associazione datoriale cui l'impresa è iscritta (o alla quale ha conferito mandato), nel caso in cui la stessa confermi la propria disponibilità ad essere presente, entro la data fissata.
Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative, in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al primo periodo del presente articolo.
Restano fermi i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato.
2.1.16. Le informazioni, la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali nonché i risultati finali delle valutazioni del rischio, sono trasmessi per conoscenza presso la sede degli organismi paritetici, secondo schede predisposte dall'Opna in collaborazione con gli Opra, nel rispetto dei contenuti di cui agli art. 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008 e smi.
2.1.17. Gli Rlst, qualora dipendenti delle imprese aderenti al Sistema, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
2.1.18. Gli Rlst eserciteranno il loro mandato in via continuativa ed esclusiva.
Nel caso in cui per carenza di risorse non sia possibile garantire il tempo pieno dell'Rlst, le Parti definiranno a livello regionale, in deroga al presente Accordo, i tempi dell'attività utilizzando le risorse dedicate e comunicandolo all'Opna.

Qualora gli Rlst siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese cui si applica il presente Accordo, verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta della Organizzazione Sindacale che li ha individuati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.
Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.
I costi relativi alla retribuzione, e agli oneri assicurativi e contributivi saranno coperti esclusivamente dalle risorse di cui al punto 4.2 sub. 1 del presente Accordo, risorse regionali destinate al finanziamento degli Rlst.
Il datore di lavoro può assumere con contratto a tempo determinato in sostituzione del lavoratore distaccato.
2.1.19. Le OO.SS. firmatarie del presente Accordo sono impegnate affinché gli Rlst, acquisiscano attraverso la formazione, le competenze per l'esplicazione del proprio ruolo.
2.2. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (Rls) 2.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di norma eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
2.2.2. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima delle elezioni, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni.
Il verbale è trasmesso senza ritardo al datore di lavoro.
Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro lo trasmette all'Opra/Opta, anche per il tramite della Associazione di appartenenza, anche ai fini del recupero della quota di cui al punto 4.2 sub 3.
Il datore di lavoro comunica all'INAIL il nominativo ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. aa).
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.
La durata dell'incarico è di 3 anni.
2.2.3. Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi, al rappresentante per la sicurezza vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue.
Vengono imputate a tale monte-ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti all'art. 50, comma 1, lett. a), h), m),o):
a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
m. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
o. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
Vengono inoltre imputate a tale monte-ore le attività inerenti alle funzioni svolte al di fuori dell'azienda; l'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso, fatti salvi i casi di forza maggiore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'impresa.
Il monte ore di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto riconosciuto allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
2.2.4. In applicazione dell'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. 81/2008 e smi, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative a tutti gli infortuni e alle malattie professionali.

2.2.5. L'Rls riceve, su richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi ove previsto e del Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze e ogni sua modificazione (i Duvri sono riferiti ai contratti di appalto o d'opera stipulati dall'azienda).
Al ricevimento dei documenti l'Rls rilascia una firma che conferma l'avvenuta consegna e che fissa la data dell'evento.
2.2.6. L'Rls ha inoltre diritto ad accedere ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel Duvri.
2.2.7. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.
2.2.8. Le consultazioni del rappresentante per la sicurezza si devono svolgere in modo da garantire la loro effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta l'Rls su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.
2.2.9. L'Rls è tenuto ad apporre la propria firma sul verbale di consultazione esclusivamente a conferma dell'avvenuta consegna.
2.2.10. Le riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e smi, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, con un ordine del giorno scritto:
- nelle aziende che occupano oltre 15 lavoratori, almeno una volta all'anno, direttamente dal datore di lavoro;
- nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rls richiedere la convocazione di tale riunione.
Di dette riunioni viene redatto verbale.
2.3. Rappresentante lavoratori per la sicurezza di sito produttivo
Sono fatti salvi gli accordi che regolamentano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 e smi, siglati dalle Associazioni Datoriali e Sindacali in essere alla data di stipula del presente Accordo.
3. Organismi paritetici
In attuazione degli artt. 2, comma 1 lett. ee), 37, 51, e 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e smi è costituita una rete di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Tale rete può operare anche ai fini della realizzazione degli interventi previsti dagli artt. 8, 10,11, 12 del D.Lgs. 81/2008 e smi.
Gli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono così articolati:
a. Organismo Paritetico Nazionale Artigianato - Opna
b. Organismi Paritetici Regionali Artigianato - Opra
c. Organismi Paritetici Territoriali Artigianato - Opta
L'Opna, gli Opra e gli Opta operano sulla base di Statuti e regolamenti.
L'Opna definirà lo schema standard degli statuti/regolamenti ai quali gli organismi si adegueranno.
Le Parti stipulanti si impegnano affinché i/le componenti degli organismi paritetici posseggano le competenze e le conoscenze tecniche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.
3.1. Costituzione, compiti e funzioni dell'Opna
3.1.1. A livello nazionale è costituito, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e smi, uno specifico organismo paritetico tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.
L'Opna è sede privilegiata per la promozione e programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto con il Fondo interprofessionale, e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza

alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (lett. ee, comma 1, art. 2, D.Lgs. 81/2008 e smi).
3.1.2. Le Parti firmatarie la presente intesa designano bilateralmente e pariteticamente i propri componenti in numero di 12, rispettivamente 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali (2 CGIL, 2 CISL; 2 UIL).
3.1.3. L'Opna partecipa, mediante l'intervento diretto delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, all'attuazione delle funzioni previste all'art. 52, sulla base delle risorse provenienti dalla costituzione e finanziamento del Fondo di sostegno di cui allo stesso articolo.
Inoltre Opna può svolgere ulteriori attività, sempre in ambito "salute e sicurezza", in rapporto con organismi, preferibilmente pubblici, internazionali e nazionali.
3.1.3 bis L'Opna svolge prioritariamente funzioni di promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale e territoriale degli organismi paritetici dell'artigianato.
3.1.4. Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti dell'Opna, derivanti dal D.Lgs. 81/2008 e smi, le Parti firmatarie sottoscrivono con l'Ebna una convenzione per le funzioni di segreteria e uno specifico finanziamento.
Le Parti Sociali, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo nazionale la forma giuridica idonea dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.
Inoltre, l'Opna potrà utilizzare risorse e finanziamenti diversi provenienti anche da intese con i soggetti istituzionali e/o partecipare a bandi e concorsi pubblici.
3.1.5. L'Opna riceve dall'Ebna tutte le informazioni relative alle risorse e alla loro ripartizione sia a livello regionale sia per bacino di interesse Opta, raccolte ai sensi della lettera b) della delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, e ogni altra informazione utile al proprio funzionamento.
3.1.6. Per svolgere la propria funzione di promozione, coordinamento e monitoraggio l'Opna riceve dagli Opra:
a. le informazioni sulla costituzione di Opra e Opta, i nominativi e i riferimenti dei loro componenti e le eventuali variazioni b. le informazioni relative ai programmi regionali di azioni a supporto delle imprese di cui al successivo punto 3.2.9 c. la relazione annuale sull'attività svolta di cui al successivo punto 3.2.10 d. contestualmente alla comunicazione all'Inail di cui alla lett. 8bis dell'art. 51, da parte degli Opra, i nominativi, i riferimenti e le eventuali modifiche relativamente agli Rlst
3.1.7. L'Opna svolgerà un ruolo proattivo per la costituzione e il buon funzionamento della rete degli Organismi paritetici, in particolare laddove non siano stati ancora costituiti, o siano di recente costituzione e/o nei territori dove è più necessario un supporto per la crescita della cultura della prevenzione.
L'Opna organizzerà almeno un incontro all'anno tra tutti i Coordinatori (o figure equivalenti) degli organismi regionali.
3.1.8. Al fine di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'Opna predispone in collaborazione con gli Opra:
a. criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51 co. 3 e 6;
b. criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51 comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
c. criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto al punto 3.2.12 del presente Accordo;
d. i modelli richiamati negli articoli del presente Accordo.
3.1.9. L'Opna attua inoltre la propria funzione di coordinamento, favorendo la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza, nell'ambito del Sistema e nei confronti delle

Istituzioni. A tal fine l'Opna promuove la progettazione e gestione di una pagina web Salute e Sicurezza nel sito dell'Ebna, nell'ambito della quale verranno diffuse informazioni in merito a:
a. struttura e articolazione della rete, con link ai siti regionali;
b. progetti realizzati a livello nazionale, regionale e territoriale dalla rete degli organismi;
c. dati relativi a infortuni, infortuni mortali e malattie professionali elaborati sulla base dei dati Inail (flussi informativi), del Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e del Sistema di sorveglianza delle malattie professionali;
d. buone prassi attuate dagli organismi paritetici territoriali (Opra e Opta) e dalle aziende aderenti al sistema.
3.1.10. L'Opna parteciperà, nei tempi e nei modi stabiliti dal Decreto di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008 e smi, al Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro così come previsto dallo stesso art. 8, del D.Lgs. 81/2008 e smi.
3.1.11. L'Opna promuoverà, attraverso la collaborazione con Enti ed Istituzioni, la realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche.
3.2. Compiti e funzioni degli Opra
3.2.1. A livello regionale sono costituiti, ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi, specifici organismi paritetici tra le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali Confederali aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Accordo.
3.2.2. Le Parti a livello regionale, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo regionale la forma giuridica idonea attraverso la costituzione dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.
Gli Opra gestiscono la quota di cui al punto b) della delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, corrisposta dalle aziende aderenti al sistema e godono di autonomia amministrativa, seppure nelle forme stabilite e regolate a livello territoriale. Tale quota, individuata in apposite poste di bilancio dall'Ente Bilaterale regionale, verrà stornata dallo stesso nel rispetto delle scadenze di versamento dell'EBNA Le risorse così amministrate consentono di esercitare le funzioni e i compiti propri in funzione delle decisioni autonomamente assunte dall'organismo.
In relazione alle forme organizzative sono fatti salvi gli accordi regionali già in essere alla data di stipula del presente Accordo, purché equivalenti al medesimo.
3.2.3. Gli Opra costituiscono istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e smi.
Gli Opra costituiscono prima istanza di riferimento in caso di mancata costituzione degli Opta.
3.2.4. Gli Opra svolgono funzioni di:
- promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione, di programmazione delle attività formative, di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici e di sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro
- promozione, attraverso la collaborazione con le Istituzioni e gli Enti locali, della realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro, anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche per le attività di prevenzione
- monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa che riguarda salute e sicurezza in ambito regionale
- promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale degli Organismi paritetici territoriali e di supporto all'attività degli Rlst.
3.2.5. Gli Opra ricevono dall'Ente Bilaterale regionale tutti i dati relativi alle aziende e al numero dei lavoratori aderenti al sistema, secondo l'articolazione territoriale.
3.2.6. Gli Opra trasmettono all'Opna i nominativi, i riferimenti e le variazioni dei componenti la rete degli organismi territoriali.

3.2.7. Per svolgere le funzioni di supporto all'attività degli Rlst, gli Opra predispongono, di concerto con gli Enti Bilaterali regionali, il sistema informativo regionale, contenente:
- i dati relativi alle aziende aderenti al sistema (sia di quelle con Rlst che quelle con Rls aziendale)
- le informazioni che le aziende, per adempiere agli obblighi di informazione e consultazione previsti dall'art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, devono inviare al Rlst inerenti anche alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, sulla base di una scheda riassuntiva da predisporre da parte dell'Opna, entro 3 mesi dalla firma del presente Accordo.
Gli Opra assolvono inoltre ai compiti di comunicazione dei nominativi degli Rlst e le eventuali variazioni nei confronti:
- delle aziende di riferimento
- dell'Inail
- dell'Organo di vigilanza
- dell'Opna
3.2.8. Gli Opra sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rlst qualora gli Opta non siano in grado di assolvere a questo compito.
3.2.9. Gli Opra definiscono un programma annuale o pluriennale di azioni a supporto delle imprese incentrato sui rischi prioritari per la salute e sicurezza evidenziati dai dati territoriali relativi alle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo.
Tale programma viene trasmesso all'Opna e può essere trasmesso al Comitato regionale di coordinamento, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 81/2008 e smi.
Qualora previsto dagli accordi regionali, ulteriori risorse messe a disposizione dall'Ente Bilaterale possono contribuire alla realizzazione di detto programma.
3.2.10. Gli Opra elaborano e trasmettono al Comitato Regionale di Coordinamento e all'Opna la relazione annuale di cui al comma 7, art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi, sull'attività svolta a livello territoriale e regionale.
3.2.11. Gli Opra promuovono attività formativa nei confronti di Rls, Rlst, Lavoratori, Datori di lavoro, Rspp, Aspp, dirigenti e preposti, anche favorendo l'utilizzo di risorse regionali, mediante la stipula di apposite convenzioni con l'Inail e tramite la collaborazione con Fondartigianato, tenendo conto della domanda proveniente dalle aziende aderenti al sistema.
Gli Opra in collaborazione con gli Opta promuovono e finanziano la formazione degli Rlst.
3.2.12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti, che ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e smi, avviene; "in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro" (Art. 37 comma 12), va intesa nel senso che "i corsi di formazione per i lavoratori sono realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici". La formazione dei dirigenti e preposti potrà essere effettuata anche in collaborazione con gli organismi paritetici.
Tale collaborazione si attiva (in conformità agli accordi a livello regionale tra le Parti stipulanti), attraverso almeno uno dei seguenti strumenti:
1. Comunicazione delle imprese all'organismo paritetico;
2. Attestazione di verifica circa la conformità dei contenuti della formazione alla normativa vigente.
Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'organismo paritetico, delle eventuali indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.
Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'organismo paritetico entro quindici giorni dalla sua ricezione, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.
3.2.13. Gli Opra, che intendano svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo, previste dall'art. 51, devono attuare i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.
3.2.14. Gli Opra promuovono la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati regionali, i progetti e le buone prassi e

partecipano alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dal Opna.
3.3. Compiti e funzioni degli Opta
3.3.1. La costituzione degli Opta è individuata, di norma, a livello provinciale, salvo che a livello Regionale le Parti definiscano organismi equivalenti o diversi ambiti territoriali.
3.3.2. Gli Opta sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
3.3.3. Gli obblighi di informazione e di consultazione degli Rlst a carico del datore di lavoro, previsti all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi, sono assolti di norma presso la sede degli Opta.
3.3.4. Gli Opta partecipano alla definizione e attuano le azioni a supporto delle imprese, individuate nei piani regionali annuali di cui al punto 3.2.9.
3.3.5. Gli Opta trasmettono annualmente i dati di pertinenza territoriale agli Opra ai fini della relazione sull'attività svolta di cui al punto 3.2.10.
3.3.6. Gli Opta sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rlst.
3.3.7. Gli Opta collaborano alla raccolta e diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati provinciali, i progetti e le buone prassi e partecipano, anche mediante l'Opra, alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dall'Opna.
3.3.8. Gli Opta favoriscono l'individuazione della domanda proveniente dalle imprese aderenti al sistema, promuovono, in collaborazione con l'Opra, la definizione dell'offerta formativa, coerentemente con le priorità individuate nei piani annuali di attività e partecipano alle specifiche attività di formazione promosse dall'Opra.
3.3.9. Gli Opta che intendono svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle imprese aderenti al Sistema, previste dall'art. 51, attuano i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.
4. Risorse
4.1. Sulla base di quanto previsto dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 e dalla delibera del Comitato Esecutivo dell'EBNA del 12 maggio 2010, le risorse di cui al punto b) di detta delibera, pari a euro 18,75 annue per lavoratore, sono versate dalle imprese ad EBNA.
Tali risorse verranno trasferite in maniera automatica, con cadenza mensile, nel conto corrente di pertinenza di ciascuna regione, sulla base delle indicazioni delle Parti sociali regionali e delle provincie autonome di Trento e Bolzano.
Tali risorse saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le stesse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
4.2. Le risorse regionali relative punto b) di detta delibera saranno così suddivise :
1. una quota annua per lavoratore di almeno euro 12,00 sarà destinata alle OOSS regionali, a seguito della nomina degli Rlst, per il sostegno e il finanziamento delle attività degli RLST;
2. una quota annua per lavoratore fino a euro 6,75 sarà destinata a garantire la funzionalità degli organismi paritetici (Opra/Opta), le attività formative e i programmi e le iniziative di tutela della salute e della sicurezza di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi;
3. nel caso ci sia l'Rls aziendale, all'impresa ritorna la quota di cui al punto 1.
4.3. Gli accordi regionali potranno regolamentare la quota di cui al punto 2 tenendo conto che le spese fisse di struttura (Opra/Opta) dovranno essere contenute e comunque non potranno risultare superiori al 8% del gettito complessivo annuo mentre le attività formative non potranno risultare inferiori al 20% dello stesso gettito.
4.4. Fermo restando la ripartizione delle risorse come sopra previsto, nel caso in cui le risorse destinate a garantire la funzionalità degli organismi e le attività formative di cui al punto 4.3,

risultassero assolte con altre risorse bilaterali, finanziamenti, etc., le stesse risorse potranno essere attribuite al punto 4.2 sub. 1, attraverso Accordo a livello regionale fra le Parti.
4.5. Le Parti si danno atto che tutte le cifre sopra indicate sono da considerarsi al lordo delle sole spese di esazione, previste ai sensi della convenzione Ebna/Inps del 2 febbraio 2010, le quali andranno proporzionalmente detratte dall'importo delle singole quote.
5. Formazione
La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nonché di quello Territoriale viene svolta in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia.
Per quanto attiene alla formazione degli altri soggetti della sicurezza di cui al presente Accordo Interconfederale, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla data di definizione dell'Accordo Stato - Regioni sull'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e smi, al fine di armonizzare le disposizioni con i contenuti del presente Accordo Interconfederale.
Verbale Integrativo
In data 13 settembre 2011 le Parti:
CGIL
CISL
UIL
CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PMI
CONFARTIGIANATO IMPRESE
CASARTIGIANI
CLAAI
in relazione all'Accordo Applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi sottoscritto il 28 giugno 2011, convengono quanto segue:
1. al punto 2.2.9 va inserita la seguente frase: Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
2. al punto 3.2 va inserita la seguente frase: In caso di mancanza transitoria dell'Opta (così come definito al punto 3.3.1) le relative funzioni vengono svolte dall'Opra con le modalità dallo stesso definite;
3. al punto 4.3 le percentuali ivi previste vanno calcolate sulla quota complessiva pari a euro 18,75;
4. Il presente Accordo avrà scadenza il 31.12.2014 e i termini per gli adempimenti previsti decorrono dalla data odierna.

CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI (MOBILITA'-TPL) del 28 novembre 2015

Ultimo aggiornamento	**10 maggio 2022:** Verbale di Accordo nazionale di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri Internavigatori (Mobilità TPL)
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I022
Data di stipula	28/11/2015
Data di decorrenza	1/1/2021
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	ASSTRA; ANAV
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FAISA CISAL; UGL FNA; AGENS

Aziende che applicano il CCNL	**1.718***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**112.072***
di cui donne	13.147*
di cui uomini	98.924*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 1
Relazioni industriali

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitivitàˋ, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.
[…]
A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:
[…]
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 1
Relazioni industriali

[…]
C) Organismi paritetici
OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:
[…]
d) andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
[…]

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
[…]
g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.
[…]

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO
È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.
Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.
4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017.
In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.
Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.
Fino all'attivazione degli organismi di cui al comma 3 del presente articolo operano gli organismi previsti ai sensi dell'art. 1 dell'AN 27 novembre 2000 di rinnovo del CCNL.
Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31.12.2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.
5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale
Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:
[…]
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.
[…]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 8 **Permessi sindacali**
1. La fruizione dei permessi sindacali va richiesta direttamente all'azienda, con le modalità ed entro i termini di cui al comma 4, da parte: […] - dei RLS, per i permessi di cui all'art. 10, comma 2, terzo capoverso del presente accordo. […]

ARTICOLO 10 **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**
1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995 e del relativo AN 28 marzo 1996, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo. 2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno. Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8. Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto di: - delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D.Lgs n . 81/2008 e s.m.i., lettere b), c), d), g) i) ed l), nonché dei relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi ritorno; - degli eventuali ulteriori tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale. 3. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 19 **Contratto a termine**
[…] 6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate. […]

ARTICOLO 22 **Contratto di apprendistato professionalizzante**

[…]
22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011.
[…]

ARTICOLO 35
Patente di guida e CQC

[…]
11. Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).
Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) sono svolte durante l'orario di lavoro.
In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito.

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 19
Contratto a termine

[…]
6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 20
Lavoro a tempo parziale

[…]
21. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.
[…]

ARTICOLO 22
Contratto di apprendistato professionalizzante

[…]

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.
[…]

ARTICOLO 31
Malattia e infortunio

1. I contenuti dell'Accordo nazionale 19 settembre 2005 e dell'Accordo nazionale 15 novembre 2005 (All. 3 e 4), in conformità a quanto previsto dalla clausola "validità dell'accordo" della prima intesa e dall'art. 6, comma 2, della seconda intesa, sono parte integrante il presente rinnovo del c.c.n.l. autoferrotranvieri ed internavigatori (TPL – mobilità) e, pertanto, seguono la naturale scadenza del c.c.n.l. medesimo.
2. Con riferimento all'articolo 4 dell'Addendum all'Accordo nazionale 15 novembre 2005, relativo ai lavoratori non soggetti al R.D. n. 148/31, le parti, ribadendo l'impegno a realizzare la completa perequazione al trattamento previsto per i lavoratori soggetti al medesimo Regio decreto nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, confermano che, in via transitoria e fino a diversa disposizione delle Parti, continua a trovare applicazione la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 65 del CCNL 23 luglio 1976.

All. 3 - ACCORDO NAZIONALE ASSTRA 19 SETTEMBRE 2015

ARTICOLO 1 - Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire, salvo giustificato impedimento, l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di assenza, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il periodo di conservazione del posto (comporto per sommatoria) è pari a 18 mesi, tale periodo si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi.
4. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati e riconosciuti egualmente gravi dall'azienda, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è elevato a 30 mesi durante i quali al lavoratore sarà corrisposta una indennità computata sulla retribuzione di cui ai punti 5. e 6. del presente articolo, nella misura del 100% per i primi 18 mesi e senza retribuzione per gli ulteriori dodici mesi. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi potrà essere richiesta l'aspettativa per motivi privati.

5. L'indennità di malattia spetta per 18 mesi. Durante i primi 6 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3., al lavoratore con contratto a tempo indeterminato (con esclusione del personale di cui all'all. A) all'A.N. 27 novembre 2000) assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento economico pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali ricompresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di diaria e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali.
6. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso.
L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360. Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento.
7. Dopo i primi 6 mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta un trattamento pari a quello indicato al terzo alinea dell'art. 4, punto 1. del presente accordo.
8. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'art. 29 dell'all. A) al R.D. n.148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".
Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato, sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

ARTICOLO 2 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale
1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.
A tale specifico riguardo analoga denunzia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.
2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.
3. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente con contratto a tempo indeterminato compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1. Per la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2, l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica a carico dell'INAIL fino ad assicurare un trattamento pari a quello previsto dai punti 5. e 6. del precedente art. 1.
4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente punto 3.
5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

ARTICOLO 3 – Disposizioni comuni

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo punto 2.
2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 19 alle ore 19 pomeridiane;
3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'art. 1, punti 1. e 2. e all'art. 3, punti 1. e 2. integra gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'art. 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi 3 giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.
4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.
5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo. 6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai punti 5 e 6 dell'art. 1, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.
7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 23.7.1976. 8. Gli importi dei ratei di 13a e 14a relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal c.c.n.l..
9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.
10. Restano ferme le norme in materia di cui agli artt. 7,8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27.11.2000 (Area operativa della mobilità).

ARTICOLO 4 – Aspettativa

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 12 luglio 1988, n. 270, l'art. 24 dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 è modificato come segue:
- Successivamente alla fattispecie di cui al punto 3. dell'art. 1 del presente accordo, l'aspettativa per motivi di salute, è concessa per una durata massima di sei mesi senza retribuzione.
- Il comma 7 è modificato come segue: "Durante il periodo di aspettativa per motivi di salute non derivanti da stati patologici acuti in atto, il dipendente ha diritto, per la durata di un anno alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due";
- Fermi restando le percentuali ed i criteri di cui al comma 7. e 8. dell'art. 24 dell'all. A) al R.D. 148/1931), in caso di aspettativa per motivi di salute la retribuzione di riferimento è pari alla somma delle seguenti voci:
    - Retribuzione tabellare
    - Ex-contingenza
    - Scatti di anzianità
    - TDR
    - Trattamento ad personam (art. 3, p.2, a.n. 27.11.00);

- Superato il periodo di comporto, oppure scaduto il periodo di aspettativa, ove attivato, il datore di lavoro può considerare risolto il rapporto di lavoro corrispondendo il trattamento di fine rapporto. Ferme restando le modifiche sopra evidenziate, resta confermata la disciplina di cui all'art. 24 del predetto all. A al R.D. 8 gennaio 1931, n.148, così come interpretata dall'INPS in materia di aspettativa per motivi di salute, che quindi è attivabile sia successivamente ad un periodo di malattia, sia autonomamente in caso di inidoneità temporanea.

[…]

VERBALE AGGIUNTIVO

[…]

In questo contesto le parti convengono l'attivazione di un percorso congiunto e di verifica e comparazione con altri settori similari e di monitoraggio sull'andamento delle assenze dal servizio nel settore, ivi comprese quelle derivanti da malattia ed infortunio.

[…]

All. 4 - ACCORDO NAZIONALE ANAV 15 SETTEMBRE 2015

ARTICOLO 1 – Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore ammalatosi deve avvertire senza indugio l'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro assegnato in modo da consentire la regolarità del servizio. In caso di giustificato impedimento, la comunicazione può essere fatta non oltre il primo giorno di assenza. Il lavoratore è tenuto a specificare il recapito del luogo in cui si trova ammalato, se diverso dalla propria abitazione. Entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il lavoratore deve inviare all'azienda il certificato medico attestante la malattia da cui risulti la data di inizio della malattia e la relativa prognosi.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno precedente a quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.

3. Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto secco (relativo, quindi, ad un solo evento morboso) pari a 18 mesi. Nel caso di più assenze per malattia in relazione a diversi eventi morbosi, il predetto periodo di conservazione del posto di 18 mesi si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 42 mesi consecutivi (comporto per sommatoria). I periodi di malattia in atto o insorti prima dell'entrata in vigore del presente accordo vengono considerati utili ai soli fini del computo del periodo di comporto secco.

4. Dal 1 gennaio 2007, nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificati egualmente gravi, il periodo di comporto sia secco che per sommatoria è di 30 mesi, durante i quali al lavoratore per i primi 18 mesi sarà corrisposta un trattamento economico complessivo pari a quello previsto al successivo comma 5, primo alinea; per gli ulteriori dodici mesi non è dovuto alcun trattamento retributivo. Trascorso il predetto periodo di trenta mesi su richiesta dell'interessato è concessa l'aspettativa per motivi privati.

5. Durante i primi 18 mesi di conservazione del posto di cui al precedente punto 3, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro spetta il seguente trattamento economico:

- per i primi sei mesi (3 giorni di carenza a carico dell'azienda +177 giorni sussidiati dall'INPS) l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate

nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;
- per gli ulteriori dodici mesi, al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro l'azienda erogherà un trattamento pari alla metà della retribuzione di riferimento, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due, composta dalle seguenti voci:
    - retribuzione tabellare
    - ex contingenza
    - scatti di anzianità
    - TDR
    - trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

6. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, si intendono derogate come segue le disposizioni di cui ai commi 4 e 11 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148:
- decorsi i 18 mesi durante i quali è corrisposto il trattamento economico di malattia, perdurando lo stato di patologia, è concessa, con deliberazione del Direttore, l'aspettativa senza retribuzione per una durata massima di sei mesi;
- superato il periodo di comporto e scaduto il suddetto periodo di aspettativa, si può procedere all'esonero definitivo dal servizio.

7. Nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità di cui all'articolo 29 dell'all. A) al R.D. n. 148/31, che lo stato patologico abbia determinato una inidoneità che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda darà applicazione all'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".
Ove richiesto dall'azienda, è fatto obbligo al lavoratore inidoneo ricollocato di sottoporsi all'esame delle commissioni mediche previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di verificare il grado di riduzione della propria capacità lavorativa. Il costo della visita medica di cui sopra è a carico dell'azienda.

ARTICOLO 2 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, l'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente e comunque entro 24 ore, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore interessato tramite comunicazione, anche telefonica, nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, al superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge.
A tale specifico riguardo analoga denuncia dovrà essere resa dal lavoratore in caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'articolo 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38. 2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio sanitario competente.

3. Durante il periodo di infortunio (o malattia professionale), l'azienda garantirà al lavoratore, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, comma 5, primo alinea.
4. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma 3.

5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo a quello di guarigione indicato nel relativo certificato, la sua assenza sarà considerata arbitraria ai fini disciplinari.

ARTICOLO 3 – Disposizioni comuni

1. Il lavoratore ammalatosi o infortunatosi non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda. Qualora il lavoratore durante il periodo di malattia o di infortunio debba recarsi in altra località, lo stesso deve avvisare preventivamente l'azienda, anche telefonicamente, specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al successivo comma 2.
2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:
- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.
3. Salvo il caso di forza maggiore o di giustificato motivo, debitamente documentato, l'inosservanza di quanto convenuto all'articolo 1, commi 1 e 2 e all'articolo 3, commi 1 e 2 del presente accordo integra, per la sola malattia, gli estremi della mancanza disciplinare prevista dall'articolo 42, comma 1, punto 10) dell'all. A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. Tale situazione comporterà, altresì, per l'operaio la decadenza dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non eroga l'indennità di malattia e per l'impiegato (nonché per l'operaio, per i primi tre giorni di malattia) la decadenza dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia, con modalità analoghe a quelle previste dall'INPS. In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'inosservanza predetta implica la decadenza dal diritto ai trattamenti aziendali dal giorno in cui si è verificata.
4. L'azienda assicura il trattamento economico convenuto anche mediante integrazione delle indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL.
5. I suddetti trattamenti non si cumulano con le indennità dovute dagli Enti previdenziali, ma le integrano per differenza nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.
6. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL di importo inferiore al risultato di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 1 del presente accordo, sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.
7. Per le indennità erogate dall'azienda rimane confermata la disciplina di cui all'articolo 15 del CCNL. 23.7.1976.
8. Gli importi dei ratei di 13^ e 14^ relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite per le predette mensilità aggiuntive dal CCNL.
9. Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di legge vigenti in materia.
10. Restano ferme le norme in materia di cui agli articoli 7, 8 e 9 dell'allegato A) all'Accordo nazionale 27.11.2000 (area operativa della mobilità).

ARTICOLO 4 - Aspettativa

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2 della legge 12 luglio 1988, n. 270, con il presente articolo si intendono derogate le disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 24 dell'all. A) del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.
2. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in presenza di una condizione di temporanea inidoneità che impedisca l'esercizio delle funzioni affidategli, in mancanza di una patologia in atto, è concesso un periodo di aspettativa per motivi di salute di 12 mesi durante il quale viene corrisposto un trattamento economico pari alla metà della retribuzione di riferimento di cui al comma successivo, se solo o con una o due persone a carico, e a due terzi della predetta retribuzione se le persone a carico superano le due.
3. La retribuzione di riferimento di cui al precedente comma, è data dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare
- ex contingenza
- scatti di anzianità
- TDR
- trattamento ad personam (art. 3, p. 2, Accordo Nazionale 27.11.00).

4. Decorsi i 12 mesi di cui al comma 2, persistendo la condizione di temporanea inidoneità, su richiesta del lavoratore è concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata di sei mesi.
5. Scaduti i suddetti periodi di aspettativa si può procedere all'esonero definitivo dal servizio ai sensi dell'articolo 1, comma 6, secondo alinea, qualora il lavoratore non accetti la collocazione in posti disponibili compatibili con la temporanea inidoneità.
[…]

ADDENDUM ALL'ACCORDO DEL 15 NOVEMBRE
[…]
ARTICOLO 1 - Trattamenti economici in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro
1. Ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro:
con decorrenza 1 luglio 2006:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27.11.2000;
- dal 4° al 180° giorno di malattia l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari al 100% della retribuzione normale come sopra definita.

con decorrenza 1 gennaio 2007:

- per i primi tre giorni, l'azienda continuerà ad erogare a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27.11.2000;
- dal 4° al 180° giorno l'azienda garantirà un trattamento complessivo per malattia o infortunio non sul lavoro pari alla somma degli istituti economici nazionali ed aziendali compresi nella base di calcolo utilizzata dall'INPS per determinare l'indennità di malattia a suo carico, con esclusione, comunque, di qualsiasi compenso che sia classificato e remunerato sotto la voce straordinario, delle indennità di concorso pasti e di trasferta, del premio di risultato nonché dei compensi in natura e dei servizi aziendali. Le voci fisse e continuative corrisposte per 12 o 14 mensilità sono considerate nell'importo spettante nel periodo di paga in cui è iniziato l'evento morboso. L'importo delle altre voci è rappresentato dal risultato della divisione della somma di quanto percepito ai predetti titoli nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso per il divisore 360 (30 x 12). Quest'ultimo dato sarà opportunamente riproporzionato in caso di assunzione durante l'anno di riferimento;

con decorrenza 31 dicembre 2008

- il trattamento economico di malattia sarà quello stabilito dall'accordo 15 novembre 2005, valido per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.

ARTICOLO 2 - Infortunio sul lavoro
1. In caso di infortunio sul lavoro ai lavoratori competerà il seguente trattamento economico:

- nel giorno dell'evento il trattamento corrispondente alla normale giornata di lavoro;
- per i successivi tre giorni l'azienda erogherà a suo carico il 100% della retribuzione normale come definita dall'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000;
- dal quinto giorno e per l'intero periodo di assenza per infortunio sul lavoro, l'azienda garantirà: dal primo luglio 2006 un trattamento complessivo pari a quello previsto all'articolo 1, secondo alinea del presente accordo; con decorrenza 1 luglio 2007 un trattamento complessivo pari a quello previsto al precedente articolo 1, quarto alinea del presente accordo.

2. Le aziende potranno attivare coperture assicurative per garantire ai lavoratori infortunati indennizzi pari ai trattamenti integrativi di cui al precedente comma.

ARTICOLO 3 - Disposizioni comuni

1. Le prestazioni di malattia e di infortunio erogate da INPS ed INAIL sono integrate a carico dell'azienda dopo essere state lordizzate.
2. Gli importi dei ratei di 13^ e 14^ relativi ai periodi di infortunio e malattia, anche ove erogati da INPS ed INAIL, sono corrisposti al lavoratore alle scadenze stabilite dal CCNL per le predette mensilità aggiuntive.

ARTICOLO 4 - Clausole finali

1. E' confermata la disciplina legale, contrattuale ed amministrativa vigente in materia di malattia e infortunio sul lavoro non in contrasto con il presente accordo. Nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, le Parti si impegnano a rivedere la disciplina vigente al fine di realizzare, tenuto conto del diverso status giuridico dei lavoratori, la perequazione al trattamento normativo già previsto con l'Accordo stipulato in pari data per i lavoratori soggetti al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148.
2. Si precisa che con i trattamenti integrativi erogati dall'azienda in applicazione del presente addendum non si è inteso modificare il concetto di retribuzione normale di cui all'articolo 3 dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 e successive modificazioni, che continua a costituire base di calcolo dei vari istituti contrattuali che espressamente o implicitamente la richiamano (quota oraria ai fini del lavoro straordinario, festivo e notturno, ratei d 13^ e 14^ mensilità, retribuzione dovuta durante il periodo di ferie, ecc.).
[…]

8. Altro

ARTICOLO 4
Secondo livello di contrattazione

[…]
6. Fatto salvo quanto già previsto dal CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:
[…]

- Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;

[…]

ARTICOLO 16
Appalti e trasferimenti d'azienda

[…]
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le

normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
[…]

ARTICOLO 20
Lavoro a tempo parziale

[…]
6. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
[…]

ARTICOLO 24
Telelavoro

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
[…]
11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
[…]

ARTICOLO 34
Risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale

[…]
C) DISPOSITIVI DI SICUREZZA
1. Le parti riconoscono l'importanza che le nuove tecnologie rappresentano per la sicurezza del viaggio, dei lavoratori e dell'utenza, per la tutela dei mezzi e del patrimonio aziendale e si danno atto della possibilità di utilizzare dispositivi di sicurezza, anche ai fini di prevenzione di episodi di aggressione ai lavoratori e/o viaggiatori.
2. Pertanto, a livello aziendale, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, che in tal senso le parti integrano con il presente accordo, e delle leggi vigenti, sarà concordato l'utilizzo di dispositivi di sicurezza quali:
- telecamere interne ed esterne;
- dispositivi per la localizzazione dei mezzi;
- dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
- comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico.

ARTICOLO 38
Welfare

[…]
b) Assistenza Sanitaria Integrativa
Si conviene l'istituzione di un Fondo Sanitario Integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL (Fondo TPL Salute) a integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste dall'articolo 51, comma 2, lett. A) del DPR n.917/1986 e smi.
Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di TPL Salute tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.
Per la costituzione di detto Fondo TPL Salute è previsto il finanziamento mediante il contributo a carico dei datori di lavoro in misura da stabilire in esito a quanto previsto dal secondo periodo del presente articolo. Nell'ambito del rinnovo del presente CCNL, le parti stabiliranno la misura del finanziamento per garantire l'assistenza sanitaria integrativa.

Allegato 2 – Profili professionali

[…]
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI MARINAIO
[…]
CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE
[…]
- conoscenza delle norme sulla sicurezza a bordo dei mezzi navali comprese le norme su l'antincendio e le tecniche di primo soccorso;
[…]

CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI del 18 maggio 2021

Ultimo aggiornamento	**12 luglio 2023:** Testo unico del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione rinnovato il 18 maggio 2021
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I100
Data di stipula	18/5/2021
Data di decorrenza	18/5/2021
Data di scadenza	31/3/2024
Firmatari datoriali	AITI; ASSOESPRESSI; ASSOLOGISTICA; FEDESPEDI; FEDIT; FISI; TRASPORTOUNITO FIAP; CONFETRA; ANITA; FAI; ASSOTIR; FEDERTRASLOCHI; FEDERLOGISTICA; FIAP; UNITAI; CONFTRASPORTO; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; SNA CASARTIGIANI; CLAAI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; LEGACOOP PR. E SERV.; AGCI; AITE
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL

Aziende che applicano il CCNL	**36.217***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**546.544***
di cui donne	88.026*
di cui uomini	458.518*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PREMESSE

[…]
Rappresentante per la sicurezza - In materia di rappresentante per la sicurezza trova applicazione l'accordo sottoscritto il 13 settembre 2013, e successive modifiche, tra le Confederazioni artigiane e quelle sindacali dei lavoratori e le relative intese attuative regionali.
[…]

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni industriali

[…] 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, sulle terziarizzazioni, 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.
A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale e aziendale, con un sistema di informazione, di

consultazione, di verifica, nonché di contrattazione delle materie nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Sezione Quarta – Artigiana
ARTICOLO 1

Diritto alle prestazioni della bilateralità

[…]
5. saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restandole intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi, superiori:
[…]
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA 0,15% - 18,75 €
[…]
In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto

ARTICOLO 52

ENTE BILATERALE - EBILOG

1. Le Parti hanno convenuti di istruire un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Logistica, Trasporto merci e Spedizione (Ebilog) con il compito di svolgere le seguenti attività:
[…]
- Promozione di studi e ricerche relativi alla materia della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;

[…]

3. Osservatori e Commissioni

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

Costituzione dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori regionali

[…]
In particolare saranno oggetto di studio e anche di ricerche specifiche, le seguenti materie:
[…]
- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza in relazione a tutte le fasi del processo logistico e di trasporto;
[…]
- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.
[…]

Gli Osservatori territoriali una volta costituiti definiranno al proprio interno una apposita sezione in relazione alle tematiche della sicurezza del lavoro.
[…]

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 40

Compiti delle rappresentanze aziendali dei lavoratori

Le parti convengono sulla necessità di incontri tra le direzioni e le rappresentanze aziendali dei lavoratori per la definizione dei seguenti problemi:
[CCNL Trasporto merci]
[…]
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori;
[…]

ARTICOLO 41

Diritti sindacali

[…]
Parte II [CCNL Trasporto merci]
[…]
4. Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta al delegato d'impresa:
1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
[…]

ARTICOLO 46

Rappresentante per la sicurezza

1. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D.LGVO n.81 del 9 aprile 2008), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24.7.1996.
2. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art.48 del citato Testo Unico, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli osservatori regionali.
3. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della RSU. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa delle OO.SS..
4. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono di affidare ad un'apposita commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art.49 del T.U. sicurezza in merito alla figura del RLS di sito produttivo. Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella sezione artigiana.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 30 **Responsabilità dell'autista e del personale di scorta**
[…] Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'adeguata formazione e l'osservanza delle norme di sicurezza previste dal D. Lgs. 81/08, nonché la fornitura di idoneo vestiario, oltre la normale dotazione dei Dpi e delle adeguate attrezzature necessarie. […]

ARTICOLO 55 **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**
[…] Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. […]

6. Informazione e Registri informativi

CAPITOLO I **RELAZIONI INDUSTRIALI** **Informazione**
[…] In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a: […] 5. applicazione della normativa sulla sicurezza (D.LGVO n.81/2008 e successive modifiche); […]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 5 **PERIODO DI PROVA**
[…] Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio. […]

ARTICOLO 55 **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**
[…]

15. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.
[…]

ARTICOLO 56

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

[…]
27. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

ARTICOLO 57

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

[…]
10. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.
[…]
13. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui agli articoli 63 e 77.
[…]

Sezione prima - CCNL trasporto merci
ARTICOLO 59

FLESSIBILITÀ

[…]
7. Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.
[…]

Sezione prima - CCNL trasporto merci
ARTICOLO 60

GIORNI FESTIVI

[…]
3. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e per- messi per giustificati motivi.

[…]

Sezione prima - CCNL trasporto merci
ARTICOLO 63

Malattia, infortunio, cure termali

A) Malattia
Disposizioni normative ed economiche
1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implichino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.
2. L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica.
In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32 del presente CCNL.
Ciascun lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda.
3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.
4. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certi- ficato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.
5. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.
6. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.
7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto: 1) per 245 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
2) per 365 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.
8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.
9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.
10. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenzia- mento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R.. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del T.F.R..
12. Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8 lettera A) del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:
1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.
13. Il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.
14. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativa- mente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.
15. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'in- tero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predi- sposta per l'INPS.
16. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso, fermo restando l'eventuale proseguimento del trattamento INPS, previsto in termini di legge.

B) Infortunio sul lavoro
Disposizioni normative ed economiche
1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.
2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soc- corso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, D.P.R. 27 aprile 1955 n.547).
3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità e dell'eventuale continuazione dello stesso. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali al lavoratore.
4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse di- sposizioni previste alla lettera A) commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.
5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.
5 bis. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'Azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui comma 12 della precedente lettera A).
6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comporto previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.
7. Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni dei comma 5 e 6 qui sopra riportati.

8. La parte di indennità afferente i ratei di 13a e 14a mensilità, anche quella afferente le ferie e i riposi compensativi, sarà trattenuta dall'azienda in quanto poi tali Istituti non potranno subire in nessun caso alcuna decurtazione all'atto del loro pagamento e/o fruizione.
9. Resta inteso che qualora la parte d'indennità dovuta dall'INAIL utilizzata per determinare le quote d'integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo e anticipato dall'Azienda, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo a ritenute.
10. In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assi- curatore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

C) Malattie professionali
1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le diposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124).

D) Malattia ed infortunio sul lavoro
Disposizioni normative comuni
1. Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art.5 della legge n.300/1970, nonché la legge n.638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.
2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di la- voro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:
- dalle ore 10,00 alle ore 12,00
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti autorità.
3. Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
4. Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giusti- ficato impedimento a darne preventiva comunicazione all'azienda.
5. Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente comma 4, non sia re- perito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.
6. Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediata- mente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
7. Per l'assistenza di malattia ed infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede nei termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

E) Cure termali
1. Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:
- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 12 delle "Disposizioni normative ed economiche" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

2. La domanda all'azienda dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire di richiedere al lavoratore eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.
3. Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata dall'azienda.

Sezione seconda - CCNL Assologistica
ARTICOLO 71

GIORNI FESTIVI

[…]
5. Qualora le festività indicate nelle lettere b) e c), ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione, ridotta ai sensi del successivo art.77 (trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.
[…]

Sezione seconda - CCNL Assologistica
ARTICOLO 77

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
2. Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'azienda nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento.
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 16,00 alle 18,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
3. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
4. Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.
Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nella ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.
5. Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
6. Costituisce altresì giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

7. In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.
L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.
8. Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.
Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.
Il trattamento economico sopra stabilito cesserà qualora il lavoratore con più periodi di malattia e di infortunio non sul lavoro, raggiunga, in complesso, durante 30 mesi consecutivi i 12 mesi di malattia o di infortunio non sul lavoro.
9. Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere di pieno diritto, il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento completo pre- visto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
10. Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 15 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con il diritto alla sola indennità di anzianità.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
11. L'azienda anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi a termine di legge.

Sezione terza - Cooperazione
ARTICOLO 26, 54, 63

Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo

1. Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme dei DPR 602/70 come modificato dal DIgs. 6 novembre 2001, n° 423, e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli istituti di previdenza ed assi- curativi.

8. Altro

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

Prestazioni da garantire nell'ambito della sicurezza delle persone e degli impianti

[…]
a) Custodia;
b) funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;
c) funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
d) controllo merci pericolose e/o deperibili.
Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.
A livello aziendale le RSA/RSU o, ove assenti, il sindacato territorialmente competente, indicherà il numero delle unità di lavoratori presenti al fine di garantire quanto sopra.

ARTICOLO 9

ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE

[…]
Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call- center saranno adibiti all'uso del medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro e successive modifiche.
[…]

ARTICOLO 11

ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE VIAGGIANTE

[…]
Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:
• il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
[…]

ARTICOLO 30

Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

[…]
Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, li lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.
[…]

ARTICOLO 32

Diritti e doveri del lavoratore – Provvedimenti disciplinari – Licenziamenti

[…]
B) Provvedimenti disciplinari
[…]
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.
[…]
3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:
[…]
– del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
[…]
– del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
– del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
– del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
– del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

[…]
C) Licenziamenti
1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt.2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n.604, 20 maggio 1970, n.300 e 11 maggio 1990, n.108.
A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:
[…]
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente
CCNL;
[…]

ARTICOLO 42

Appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione; cambi di appalto; clausola sociale

[…]
4. […] Il soggetto affidatario applicherà il presente CCNL, in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori in nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal CCNL stesso.
[…]
8. Su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente, l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro in merito alle problematiche connesse al subentro, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto, nonché all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.
[…]

ARTICOLO 54

TOSSICODIPENDENZA

1. I lavoratori assunti a tempo determinato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.
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 di 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 dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche.
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 e la salute di terzi. Gli appartenenti alle categorie di

lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

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

[…]

ARTICOLO 55

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

[…]

2. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

[…]

k. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

- infermità per malattia;
- infortunio sul lavoro;

[…]

7. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

[…]

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

[…]

ARTICOLO 58

LAVORO SOMMINISTRATO

[…]

4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

[…]

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

[…]

PROTOCOLLO PER IL RILANCIO DEL SETTORE AUTOTRASPORTO MERCI

[…]

SICUREZZA SUL LAVORO NELLE AREE PORTUALI

Constatate le rischiose e ripetitive situazioni di lavoro all'interno delle aree portuali che hanno provocato infortuni ed incidenti, le parti intendono unitariamente sollecitare le Autorità Portuali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute per tutti gli operatori portuali. A tal proposito, le parti si impegnano a chiedere alle Autorità Portuali la verifica della efficace attuazione del decreto legislativo n. 81/08 nonché l'istituzione del RLST di cui all'accordo interconfederale del 13 settembre 2011 nell'ambito del sito produttivo, per meglio coordinare le

misure di prevenzione e di protezione anche nei confronti delle imprese di autotrasporto che operano nelle aree stesse.
[…]

COMUNICAZIONE SULLA INSTALLAZIONE DI SISTEMI DI CONTROLLO SATELLITARE

PREMESSO

a) che la sicurezza è un diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e gli imprenditori, nonché elemento primario per la crescita economica di un territorio;
b) che sugli automezzi della ditta " ..... " viaggiano, sovente, merci ad elevato valore aggiunto e, pertanto, potenzialmente esposte al rischio furti e rapine;
c) che la sicurezza, nelle attività economiche, riguarda sia l'integrità dell'azienda nel suo complesso che quella delle persone che vi operano;
d) che i sistemi di controllo satellitare possono essere un formidabile strumento di prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminosi;
e) che le nuove tecnologie permettono di elevare notevolmente la sicurezza fisica delle persone, escludendo, in ogni caso, la possibilità che le apparecchiature di controllo satellitare possano essere utilizzate, anche incidentalmente, per il controllo a distanza dei lavoratori dipendenti;
f) che sempre più una azienda di autotrasporti ha l'esigenza di localizzare il parco veicolare per una sua corretta gestione;

[…]

CCNL PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI del 19 dicembre 2019

Ultimo aggiornamento	**23/11/2023:** Accordo di rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali
Settore [cod.]	Credito Assicurazioni [J]
Codice CNEL	J241
Data di stipula	23/11/2023
Data di decorrenza	23/11/2023
Data di scadenza	31/3/2026
Firmatari datoriali	ABI; INTESA SANPAOLO SPA
Firmatari sindacali	FABI; FIRST CISL; FISAC CGIL; UILCA; UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Aziende che applicano il CCNL	**955***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**285.481***
di cui donne	137.469*
di cui uomini	148.013*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

CAPITOLO VIII **POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA**
Premessa
Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, li rispetto dell'ambiente e concordano sulla

necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e coerenti, con un'attenzione ed un approccio globale ai fattori di rischio, nell'ambito delle relative norme di legge e contrattuali.

Articolo 28

Impegni delle Parti

(…)

Sicurezza antirapina

Le Parti stipulanti si danno atto che le imprese bancarie considerano il "rischio rapina" al fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008.

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 9

Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria

1. Le Parti firmatarie istituiscono il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia.

2. Il Comitato monitora e analizza le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione, nonché l'evoluzione diversificata dei modelli organizzativi del lavoro (…).

3. Le Parti concordano di avviare un'indagine di clima settoriale - tramite soggetti terzi di comprovata esperienza e qualificazione, i cui risultati saranno oggetto di analisi da parte del Comitato stesso - con attenzione anche al benessere sui luoghi di lavoro, in coordinamento con quanto previsto al punto 10 dell'Accordo 8 febbraio 2017 riportato all'art. 56 bis del presente contratto.

4. Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da due Segretari nazionali per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da ABI nell'ambito del Casl - ivi incluso il Presidente del Casl stesso - e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. Il Comitato si riunisce con cadenza bimestrale, nonché su richiesta di ABI o delle Organizzazioni sindacali anche singolarmente.

Articolo 10

Osservatorio nazionale

1. All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 2 per ogni organizzazione sindacale delle lavoratrici/lavoratori stipulante e nello stesso

numero complessivo per l'ABI - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

(…)

c) andamento delle relazioni tra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

(…)

g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;

(…)

9. L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

(…)

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 28

Impegni delle Parti

(…)

Commissione nazionale per la sicurezza

4. Le Parti designeranno entro il 31 marzo 2024 i componenti della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dall'art. 10 del verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di rappresentanti delle lavoratrici/lavoratori per la sicurezza, e avvieranno i lavori della stessa entro il 30 aprile 2024.
5. La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.

(…)

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023

Partecipazione

(…)

3. (…) La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a

quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.

Articolo 35

Apprendistato professionalizzante

(…)

7. Formazione - Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015 in tema di formazione di base e trasversale si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

(…)

c) per la formazione degli apprendisti le imprese articoleranno le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti, e contenuti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire.

In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, le attività formative di base e trasversale, pari a 120 ore per la durata del triennio, dovranno perseguire obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

- conoscere i principali fattori di rischio;

- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà - di massima- effettuata nel primo anno.

Le attività formative professionalizzanti, di durata pari a 80 ore medie per anno, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro devono essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

(…)

- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;

(…)

Articolo 39

Lavoro agile

(…)

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e al loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

(…)

Articolo 77

Formazione, innovazione tecnologica e bilateralità

(…)

4. Ai fini di cui al primo alinea del comma 3, i contenuti dei piani formativi previsti anche nell'ambito dei processi di riconversione e riqualificazione, sono i seguenti:

a) le finalità e le aree tematiche del ricorso ad interventi formativi, con riferimento a titolo esemplificativo:

(…)

- allo sviluppo e diffusione di competenze e conoscenze orientate al benessere sui luoghi di lavoro (…);

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023

Partecipazione

(…)

3. (…) La Commissione nell'ambito dei compiti attribuiti dalla legge promuove anche iniziative informative e formative per la prevenzione e la gestione dei rischi con particolare attenzione a quelli da stress lavoro-correlato e quelli connessi all'evoluzione delle caratteristiche del personale nel corso della vita lavorativa, anche con ricorso ai canali di finanziamento della formazione.

Articolo 39

Lavoro agile

(…)

Salute e sicurezza

A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 35

Apprendistato professionalizzante

(…)

6. Malattia e Infortunio - In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore della lavoratrice/lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 6 mesi in caso di comporto c.a. secco;

- 8 mesi in caso di comporto c.a. per sommatoria.

ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravita, la previsione di cui all'art. 62.

Articolo 62

Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva li posto e l'intero trattamento economico alla lavoratrice/lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre i 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, secondo la comune interpretazione riportata nel chiarimento a verbale in calce al presente articolo.

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e in caso di disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

5. In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 30 mesi complessivi.

6. Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si terra conto delle assenze per il tempo strettamente necessario alla lavoratrice/lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.

7. Alle lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo

spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non

oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

8. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui la lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

9. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

10. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che la lavoratrice/lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.

11. Le imprese segnaleranno, con un mese di anticipo, alle lavoratrici/lavoratori interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

12. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati la lavoratrice/lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Nei casi di malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.

13. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dalla lavoratrice/lavoratore ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

14. Le lavoratrici/lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti del quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al comma 3 per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare alla lavoratrice/lavoratore, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra, conseguentemente, produce effetti solo ed esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla sua durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

Esempi a verbale:

1. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto ad 8 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 7 dei predetti 8 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tali da raggiungere gli 8 mesi), a 2 mesi di aspettativa con retribuzione al 50 % e ad ulteriori 6

mesi di aspettativa non retribuita.

2. Una lavoratrice/lavoratore che, ai sensi della tabella di cui al comma 2, ha diritto a 14 mesi di comporto retribuito più 8 mesi di aspettativa continuativa non retribuita e che ha già fruito, nel quadriennio, di 13 dei predetti 14 mesi, avendo ancora a disposizione 1 mese di comporto retribuito oltre all'aspettativa, avrà diritto, per l'ultimo periodo, ad 1 mese con retribuzione pari al 100% (tale da raggiungere i 14 mesi), a 1 mese di aspettativa con retribuzione al 100%, a 4 mesi di aspettativa con retribuzione al 50% e ad ulteriori 3 mesi di aspettativa non retribuita.

RACCOMANDAZIONE

ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, al fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Articolo 68

Long Term Care

1. A far tempo dal 1°gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio 2012, a € 100 pro capite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 50 fino al 31 dicembre 2011).

3. Specifiche intese tra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa, tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

8. Altro

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023

Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce (…) al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.

2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare - anche in via sperimentale - forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per (…) promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e / o per condividere i risultati d'impresa.

(…)

Articolo 13

Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi) una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione tra le Parti:

(…)

D) INTERVENTI SPECIFICI

(…)

2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto di secondo livello di cui all'art. 30 in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti d a eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;

(…)

6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;

7. illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto g dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12).

2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano - su richiesta degli organismi sindacali aziendali - un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.

(…)

Articolo 14

Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori le imprese danno luogo

semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi (…) alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

(…)

6. A detti dirigenti le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

Articolo 21

Appalti

1. All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'impresa committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

Capitolo III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Articolo 30

Decorrenza e procedura di rinnovo – materie demandate

(…)

13. Le materie demandate sono le seguenti:

(…)

b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;

c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente al lavoro,

(…)

Articolo 37

Lavoro a tempo parziale

(…)

Trattamento economico

(…)

13. Se la lavoratrice/lavoratore e adibito ad attività per la quale e prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

(…)

14. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta alla lavoratrice/lavoratore a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività super mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di una lavoratrice/lavoratore a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

Articolo 38

Telelavoro

(…)

Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessita di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'impresa provvede comunque a dotare la lavoratrice/lavoratore delle attrezzature necessarie. (…)

(…)

24. Nei confronti della telelavoratrice/lavoratore e del locale specifico nel quale ella/egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.gs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

(…)

Articolo 39

Lavoro agile

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

(…)

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;

(…)

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. (…)

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali e disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

(…)

Articolo 44

Disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

2. A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;

- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;

- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;

- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situa-

zioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Articolo 52

Indennità modali

1. L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).

2. L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

3. Alle lavoratrici/lavoratori che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per li periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per la lavoratrice/lavoratore sostituito.

4. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato n. 3.

(…)

Articolo 70

Videoterminali

1. La lavoratrice/lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.

2. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 106.

3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicendare gli interessati in altre mansioni.

4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono, comunque, fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 94, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali la lavoratrice/lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

APPENDICE N. 13

Verbale di accordo sul congedo per le donne vittime di violenze di genere, 8 marzo 2017

(…) le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

- il congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non interiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo e computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI MOLESTIE

E VIOLENZE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO

12 febbraio 2019

(…)

convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente, varie sono le forme di molestie/violenze al genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;

- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace a prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine - nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore - nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati
- nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le OsI;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;
- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze al genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi al sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda, garantendo la riservatezza al tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI TELECOMUNICAZIONE del 12 novembre 2020

Ultimo aggiornamento	**12 novembre 2020**
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K411
Data di stipula	12/11/2020
Data di decorrenza	12/11/2020
Data di scadenza	31/12/2022
Firmatari datoriali	ASSTEL; ASSOCONTACT (per le parti relative ai collaboratori)
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL (UGL TELECOMUNICAZIONI in firma separata)

Aziende che applicano il CCNL	**1.360***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**131.716***
di cui donne	60.913*
di cui uomini	70.803*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PARTE PRIMA - DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 – Sistema di relazioni sindacali

[…]
B) INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE
Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le Imprese che occupano complessivamente almeno 50 dipendenti provvederanno a fornire, con l'assistenza delle Associazioni degli industriali dove hanno sede le Direzioni generali aziendali, alle Organizzazioni sindacali stipulanti e congiuntamente alle RSU, ove costituite, informazioni sulle materie di seguito individuate:
[…]
3) le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Art. 57 – Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori

[…]
4. Le Parti, inoltre, condividono che è necessario proseguire il confronto con l'Osservatorio Nazionale di Settore sulle Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori per individuare quali situazioni rese disponibili dalle nuove tecnologie, siano coerenti con la normativa in materia e con quanto previsto nel presente articolo, fermo restando la garanzia per i lavoratori che i dati non possono essere utilizzati a fini valutativi e disciplinari.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

PARTE SECONDA - DISCIPLINA DEI DIRITTI SINDACALI Art. 8 – Rappresentanze sindacali unitarie
[…] 7. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e successive modifiche, le Parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018, salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 16 – Contratto di lavoro a tempo determinato
[…] 7. Fermo restando quanto previsto dall'art. 26, del D.lgs 81 del 2015, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. […]

Art. 17 – Somministrazione a tempo determinato
[…] 3. I lavoratori somministrati dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. […]

Art. 20 – Contratto di apprendistato
[…] **Apprendistato professionalizzante** […] 16. Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format di cui all'allegato 3 la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL. La formazione professionalizzante che verrà registrata con le modalità disciplinate al comma 17, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011). La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. La formazione finalizzata alla acquisizione delle competenze di base e trasversali, in applicazione di quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 81/2015, è relativa ad un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per il triennio, articolate in un massimo di 40 ore per ciascun anno, ferma restando la possibilità di anticipare nel corso dell'anno precedente un massimo di 20 ore. […]

Allegato 5 - Protocollo Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni
[…]

Linee Guida
[…]
3) Per il personale che svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, saranno previsti percorsi di formazione specifica sulle nuove modalità di utilizzo degli strumenti tecnici di lavoro.
[…]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 15 – Periodo di prova

[…]
2. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.
[…]

Art. 16 – Contratto di lavoro a tempo determinato

[…]
8.In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto stesso.
9.In caso di proroga del contratto a termine, il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro si calcola con riferimento all'intero periodo contrattuale e pertanto dalla data di inizio del contratto. Nel caso di rinnovo del contratto, il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro si calcola con riferimento al singolo rinnovo
[…]

Art. 20 – Contratto di apprendistato

[…]
7.Nel caso di assenza per malattia e infortunio all'apprendista si applica quanto previsto dal vigente CCNL agli artt. 36 e 37. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettativa per motivi familiari o personali documentati, superiori a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con l'indicazione del nuovo termine del periodo formativo.
[…]

Art. 24 – Mutamento temporaneo delle mansioni

[…]
2.L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.
[…]

Art. 31 – Ferie

[…]
4. In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nelcorsodell'annoovveroincasodiimpossibilitàderivantedaunostatodi malattia o infortunio, le

eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
[…]
10. Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto della durata di almeno cinque giorni.
11. L'effetto sospensivo si determina a condizione che Il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.
[…]

Art. 36 – Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

1.Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso all'azienda entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza e, comunque, di norma, in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/turno di lavoro; sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale. Contestualmente deve comunicare il luogo ove si trovi degente, se diverso dall'ultimo domicilio comunicato all'azienda, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico.
2.Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa. La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o con le modalità che potranno essere concordate a livello aziendale. In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale a mero titolo esemplificativo medico o struttura curante non convenzionati con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico, insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore dovrà far pervenire all'azienda, entro il secondo giorno, la certificazione che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia. In questo caso, l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.
3.Nel solo caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia ed esclusivamente per le assenze dal servizio per malattia di durata non superiore ai tre giorni, ferma restando la comunicazione preventiva di cui al comma 1, il lavoratore potrà produrre la certificazione medica in originale al rientro in servizio.
4.In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne avviso, nei termini di cui sopra, all'azienda entro il primo giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà inviare all'azienda il numero di protocollo identificativo del nuovo certificato ovvero far pervenire la relativa certificazione cartacea secondo le modalità sopra elencate entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.
5.Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio dei certificati di cui sopra.
6.In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai precedenti punti da 1 a 4 nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, saranno considerate assenze ingiustificate le giornate

non coperte da certificazione medica e quelle di ritardo nella comunicazione e nell'invio o nel recapito della certificazione.
7.In caso di assenza per malattia, l'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge.
8.Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da norme legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni, compresi quelli domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.
9.Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati il lavoratore, qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dal luogo di degenza per prestazioni indilazionabili o accertamenti specialistici inerenti lo stato di malattia ovvero per altri gravi motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda e successiva documentazione giustificativa.
10.Nel caso di assenza per malattia al lavoratore non in prova assunto a tempo indeterminato sarà conservato il posto di lavoro per i periodi di tempo e con la retribuzione sotto specificati:

- – 180 giorni di calendario ad intera retribuzione;
- – 185 giorni di calendario al 50% della retribuzione.

Qualora i suddetti periodi di conservazione vengano superati a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati sino ad un massimo di ulteriori 120 giorni di calendario. A fronte di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie "salvavita", l'azienda - dietro presentazione di idonea certificazione -riconoscerà, alla scadenza del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro come definito al presente comma, un ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 120 giorni di calendario, al 50% della retribuzione. A questo fine si rinvia, per l'identificazione delle gravi patologie che richiedono il ricorso a terapie "salvavita", a quanto previsto in materia da previsioni legislative e da prassi. Restano salvi eventuali condizioni di miglior favore previste a livello aziendale.
11.In ogni caso ove si verifichino più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, i trattamenti di cui al precedente punto 10 si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nel periodo di tre anni precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso.
12.Nei suddetti periodi l'anzianità decorre ad ogni effetto.
13.Dalla retribuzione corrisposta nelle misure suddette viene dedotto quanto il lavoratore eventualmente abbia diritto a percepire da istituti previdenziali ed assistenziali.
14.Se l'interruzione del servizio supera i termini massimi sopra indicati, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso previsti dal presente contratto.
15.Prima della scadenza dei termini massimi indicati nel precedente punto 10, al lavoratore ammalato che ne faccia richiesta potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per una sola volta e per un periodo continuativo non frazionabile fino a 18 mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non retribuita, non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.
16.Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi indicati nel presente articolo potrà comportare, indipendentemente dalla perdita del trattamento di malattia con le modalità previste dalla legge vigente, l'adozione di provvedimenti disciplinari con la procedura di cui all'art. 46 (Provvedimenti disciplinari) del presente contratto
17.Le malattie cadenti nei periodi di astensione facoltativa per gravidanza e puerperio o di aspettativa, nonché di assenza ai sensi dell'art. 32 del presente contratto, non danno luogo ad alcun trattamento economico di malattia poiché in tali ipotesi trovano applicazione le discipline economico-normative previste per le predette assenze.

18.Le assenze dal servizio non utili ai fini del riconoscimento dell'anzianità sospendono il periodo triennale di cui al precedente comma 11.
19.Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio non interrompe il computo del predetto periodo triennale eventualmente già in atto, ma sospende la corresponsione del relativo trattamento economico di malattia.
20.Nel caso in cui la infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile, relativamente alla parte retributiva e oneri inerenti, sarà versato dal lavoratore all'azienda.
21.Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.
22.Fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale
a. i periodi di ricovero ospedalieri, inclusi i ricoveri in day hospital e terapie salvavita effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi;
b. i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad un massimo di 60 giorni complessivi e comunque fino ad un tetto massimo di 90 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a e b unitariamente considerati.
23.A partire dal 1° gennaio 2006 su richiesta del lavoratore l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno, fornisce entro 10 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia in relazione alla conservazione del posto di lavoro.
24.Nell'applicazione del presente articolo le aziende valuteranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.
NOTA A VERBALE
Con riferimento alla previsione del comma 23, per anno si intende l'anno civile (1 gennaio- 31 dicembre).

Art. 37 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali

1. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente, salvo casi di forza maggiore, dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.
2. Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto:
a. in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
b. in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
3. Nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, il lavoratore non in prova assunto con contratto a tempo indeterminato ha diritto, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, al trattamento economico nelle misure e per i periodi fissati al comma 10 dell'art. 36 (Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro), con deduzione di quanto l'Istituto assicuratore dovesse eventualmente corrispondergli direttamente.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiamano le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso.
5. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora al superamento di detto periodo il lavoratore ritenga di non poter riprendere servizio questi potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Qualora l'azienda non proceda al licenziamento e il lavoratore non risolva volontariamente il rapporto di lavoro, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti, salva la decorrenza dell'anzianità ai fini del preavviso.

6. Nei casi in cui a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la conseguente invalidità parziale non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, compatibilmente con le esigenze organizzative, l'azienda individuerà soluzioni compatibili con la ridotta capacità del lavoratore.
7. Per i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria e da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo.
8. I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nel luogo di lavoro.

Art. 39 – Tutele specifiche

PORTATORI DI HANDICAP

1.Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità, nonché ai lavoratori che si trovino nella necessità di prestare assistenza a figli ovvero a parenti od affini entro il terzo grado, ancorché non conviventi, del pari portatori di handicap in situazione di gravità, si applicano le disposizioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, così come integrate dalla legge n. 53/2000. Con specifico riferimento ai giorni di permesso mensile previsti dalla legge n. 104 del 1992, le Parti convengono che il computo dell'anzianità di servizio comprenda gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e che il relativo trattamento sia utile ai fini del computo del TFR.
2.Allo scopo di favorire, nel rispetto della quota d'obbligo prevista dalla legge n. 68/99, l'inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze tecnico/impiantistiche, le aziende si adopereranno per assicurare adeguate condizioni di sicurezza e di agibilità dei posti di lavoro

LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE DERIVANTI DA USO DI SOSTANZE STUPEFACENTI

3. Ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.
4.Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato D.P.R..
5. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
6.Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
7.Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

8.Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.
9.Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

CONGEDO PER CURE
10. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del D.Lgs n. 119 del 18 luglio 2011, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Art. 45 – Rapporti in azienda

[…]
11. Durante l'orario giornaliero il lavoratore dovrà disimpegnare con assiduità e diligenza i compiti attribuitigli, mantenere nei rapporti con la clientela una condotta uniformata a principi di correttezza e di integrità, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata.
[…]

8. Altro

Art. 10 – Assemblea

[…]
4. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi stabiliti dalla legge e dagli accordi interconfederali, dovranno svolgersi, di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero. Nei casi in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea sarà scaglionata in almeno due riunioni, di norma nell'arco della stessa giornata. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
[…]

Art. 22 – Contratto di lavoro a tempo parziale

[…]
7. Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero della durata della prestazione lavorativa nei limiti del 100% dell'orario ridotto e comunque non oltre il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno fermo restando che la misura massima dell'aumento, non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
Tali clausole potranno essere utilizzate in relazione a:
[…]
- attività necessarie per garantire la sicurezza, la continuità e la funzionalità degli impianti e/o servizi e/o per ottemperare agli obblighi legislativi/amministrativi/regolatori;
[…]

Art. 22 – Telelavoro

[…]
Le Parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

[…]
10. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di Telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
[…]
12. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.
[…]

Art. 48 – Licenziamento per mancanze

[…]
B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO
[…]
4. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
[…]
e) l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
[…]
n. fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
[…]

Art. 55 – Appalti

[…]
2. Conseguentemente, nella piena osservanza delle norme di legge in materia, le aziende committenti inseriranno nei contratti di appalto di opere e servizi clausole di rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici nonché di tutte le disposizioni previdenziali, assicurative e antinfortunistiche. A tal fine, i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso le certificazioni Inps e Inail, tenendo anche conto delle vigenti norme di legge in tema di responsabilità dell'appaltante.
[…]

Allegato 5 - Protocollo Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni

[…]
- Quanto precede ha consentito di assicurare le necessarie condizioni per la tutela della salute dei lavoratori e, al contempo, di rispondere in tempi rapidi alla necessità di dare continuità produttiva alle attività che non sono mai state interessate dai provvedimenti di chiusura.
[…]
Principi
1) Tutela della salute dei lavoratori

Il ricorso all'adozione e implementazione di nuovi modelli di lavoro agile costituisce una delle misure organizzative per lo svolgimento delle attività lavorative in grado di contribuire alla tutela della salute dei lavoratori.
[…]
Linee Guida

[…]
2) I lavoratori riceveranno le specifiche informative, nel rispetto di quanto previsto dal GDPR, sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché in materia di salute e sicurezza.
[…]

CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 31 maggio 2011

Ultimo aggiornamento	**8 giugno 2021:** Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K511
Data di stipula	31/5/2011
Data di decorrenza	8/6/2021
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	ANIP CONFINDUSTRIA; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI DI LAVORO; UNIONSERVIZI CONFAPI
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL

Aziende che applicano il CCNL	**10.091***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**389.409***
di cui donne	226.911*
di cui uomini	162.498*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 2
Sistema di relazioni sindacali

[…]
B) *Informazioni a livello territoriale*
Annualmente, a livello regionale e/o provinciale su richiesta di una delle parti saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:
[…]
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

C) *Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali*
Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 400 dipendenti per un esame congiunto:
- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
[…]

ARTICOLO 64
Ambiente di lavoro – Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

La r.s.u., ovvero, ove non ancora costituita, le r.s.a., hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.
La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.
Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica.
E' fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.
Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del decreto legislativo n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica che si insedierà all'interno dell'O.N.B.S.I., con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.
La commissione fornirà le valutazioni alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. entro il 31 Ottobre 2012.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 66
Organismo Paritetico Nazionale di Settore – O.N.B.S.I.

[…]
Inoltre l' ONBSI potrà svolgere le seguenti attività:
[…]
3) in relazione agli adempimenti di cui al d. lgs. n. 81/2008 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonchè per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
[…]

Nota a Verbale
Nel confermare che la bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore delle Pulizie, Servizi Integrati, Multiservizi,[…]
A fronte di quanto sopra, le Parti convengono di attivare un confronto, entro il mese di luglio 2021, volto ad effettuare un aggiornamento ed evoluzione dell'Organismo Paritetico Nazionale di Settore (ONBSI) nell'ambito della definizione di un più generale Accordo di Governance del sistema bilaterale che valorizzi la rappresentanza di ciascuna componente coinvolta, nel rispetto dei principi di partecipazione e contribuzione, così come discende dal CCNL per personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, comprendente l'ente Bilaterale Nazionale (OBNSI), e il Fondo Sanitario (ASIM). Il confronto, finalizzato a raggiungere la sottoscrizione di una intesa tra le parti, le quali individueranno migliori soluzioni organizzative, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore si concluderà entro il mese di ottobre 2021.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 59 **Relazioni sindacali aziendali**
[…] Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali spetta: a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro; […]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 12 **Apprendistato**
[…] Formazione […] In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica. […]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 11 **Contratto di lavoro a tempo determinato**
[…] In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato. […]

ARTICOLO 22 **Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai**
[…] Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio. […]

ARTICOLO 23 **Riproporzionamento della retribuzione**
Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 51.

ARTICOLO 33
Contratto di lavoro a tempo parziale

[…]
Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente […]
[…]
L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:
[…]
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
[…]

ARTICOLO 38
Lavoro straordinario, notturno e festivo

[…]
Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:
[…]
g) malattia e infortunio.
[…]

ARTICOLO 39
Lavoro notturno

[…]
Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:
[…]
b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
[…]

ARTICOLO 41
Ricorrenze festive

[…]
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.
[…]

ARTICOLO 51
Trattamento di malattia ed infortunio

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

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.
A far data dal 13 settembre 2011 i datori di lavoro dovranno acquisire l'attestato di inidoneità al lavoro solo attraverso i servizi on line messi a disposizione dall'INPS; il lavoratore è esonerato dall'invio dell'attestato, fermo restando l'obbligo dello stesso di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia al datore di lavoro secondo i due commi precedenti.
Il lavoratore fornirà all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.
E' fatto salvo quanto stabilito in materia dalle leggi e dagli accordi a livello interconfederale.
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.
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.
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 3 anni.
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.
Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.
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.
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.
Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
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.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.
Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.
Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:
- corresponsione, ad integrazione dei trattamenti INPS, dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

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 (art. 18, ultimo comma) netta;
b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.
Nei casi di infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

1^ NOTA A VERBALE

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.

2^ NOTA A VERBALE

Le parti affidano ad una Commissione paritetica, formata da 6 componenti (3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), che verrà costituita entro il mese di settembre 2021 nell'ambito dell'Organismo Nazionale Bilaterale (ONBSI), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.
Alla Commissione paritetica è attribuito il compito di definire con l'INPS una convenzione, i cui eventuali oneri saranno posti a carico dell'ONBSI, per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia nelle imprese del settore che applicano il presente CCNL.
In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'INPS, i dati delle micro- assenze per malattia saranno considerati annualmente.
Sulla base dei dati forniti dall'INPS, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente CCNL che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2024, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.
Nel caso in cui i dati forniti dall'INPS evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il

presente CCNL una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

8. Altro

ARTICOLO 3
Assetti contrattuali

[…]
Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.
[…]
A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonchè di acquisirne di nuovi.
[…]

ARTICOLO 4
Cambio di appalto

[…]
L'impresa cessante appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate, consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
[…]
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 51, commi 4 e 5, del vigente c.c.n.l.;
nonché
[…]
- 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;
[…]

ARTICOLO 7-bis
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, 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,
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.
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 princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

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 approvata a giugno 2019 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..
Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, 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 delle aziende, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, 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 del personale su tali temi.
Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
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.

ARTICOLO 26
Indumenti di lavoro e divisa

[…]
L'impresa concorderà in sede aziendale con la r.s.u., ovvero, ove ancora non costituita, con le r.s.a., l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.
[…]
Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro

ARTICOLO 45
Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:
[…]
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.
[…]

ARTICOLO 47
Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:
[…]
i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.
[…]

ARTICOLO 48
Licenziamenti per mancanze

[…]
B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
[…]
e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
[…]

ARTICOLO 52-bis
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, 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.
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, della quattordicesima 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 per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70 % della retribuzione corrente.
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.

CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE del 23 luglio 2024

Ultimo aggiornamento	**23 luglio 2024**
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K700
Data di stipula	28/11/2015
Data di decorrenza	-
Data di scadenza	31/12/2027
Firmatari datoriali	POSTE ITALIANE SPA
Firmatari sindacali	SLC CGIL; SLP CISL; UILPOSTE; FAILP CISAL; CONFSAL COMUNICAZIONI; FNC UGL COMUNICAZIONI

Aziende che applicano il CCNL	**16***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**116.847 ***
di cui donne	63.290 *
di cui uomini	53.558 *

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 47
Igiene e sicurezza sul lavoro

La Società riconosce la priorità della tutela della Salute dei lavoratori e dell'Igiene e Sicurezza del Lavoro all'interno dei processi produttivi.
A tal fine, la Società - in virtù delle norme vigenti in materia, nonché di quelle derivanti dalla regolamentazione europea - adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti normativamente preposti nonché l'apporto degli Organismi Paritetici previsti in materia dal presente CCNL e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.
In materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, l'Azienda conferma e rinnova la propria attenzione ed impegno a favore del miglioramento continuo del Sistema di Prevenzione, al fine di diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro promuovendo il coinvolgimento e la partecipazione delle strutture aziendali nel processo di evoluzione della materia.
In tal senso, le Parti ribadiscono che la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce obiettivo condiviso dall'Azienda e dai lavoratori.
Coerentemente con tale obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i lavoratori, i medici competenti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), gli Organismi Paritetici previsti dal presente CCNL collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare e ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro.
La Società tutelerà - in modo specifico ed in coerenza con le specifiche disposizioni legislative sul tema - la salute delle lavoratrici madri, secondo quanto previsto dalla disciplina legislativa vigente, anche segnatamente in materia di lavoro notturno; durante il periodo di gestazione, la Società eviterà di adibire le medesime ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, assicurando altresì il rispetto della normativa vigente in materia di uso dei videoterminali.

Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la Salute e l'Integrità psicofisica dei lavoratori, la Società, nel rispetto delle previsioni di legge - in particolare dell'art. 18 e 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - provvederà, tra l'altro, a:
- predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;
- fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;
- attivare tutte le iniziative necessarie finalizzate a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap, compreso
l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti
ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;
- assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella
concezione delle postazioni di lavoro;
- fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai
lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente;
- nel confermare i sistemi di pronta assistenza medica precedentemente previsti, l'Azienda garantirà altresì, anche attraverso specifiche convenzioni, il servizio di soccorso medico d'urgenza in favore dei dipendenti.
Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, i lavoratori avranno cura della propria sicurezza e salute, come anche di quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, conformemente alla formazione ed istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In tale contesto i lavoratori:
- osserveranno le disposizioni e istruzioni loro impartite dai rispettivi responsabili ai fini della protezione collettiva e individuale;
- si sottoporranno ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- utilizzeranno correttamente gli strumenti, i mezzi di trasporto, i macchinari, le apparecchiature e le altre attrezzature di lavoro di competenza, nonché i dispositivi di sicurezza (compresi quelli protettivi) forniti dall'Impresa in dotazione personale, curandone la corretta conservazione;
- segnaleranno immediatamente ai responsabili le inefficienze degli strumenti, mezzi di trasporto, macchinari, apparecchiature ed altre attrezzature di lavoro in dotazione, nonché dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese eventuali possibili altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi - in caso d'urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità - per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli dandone notizia al RLS.

ARTICOLO 62
Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

[…]
Nel quadro del sistema di partecipazione definito all'art. 5 del presente CCNL, le azioni di cui al comma che precede verranno definite anche nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità, dell'Ente Bilaterale per la Formazione e

Riqualificazione Professionale, dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, nonché dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 5
Partecipazione

[…]
Pertanto le Parti convengono di costituire i seguenti organismi:
[…]
- Organismi Paritetici per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
[…]
ORGANISMI PARITETICI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
Allo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, in tutte le sue modalità di svolgimento, le Parti, considerata la rilevanza attribuita al ruolo della sicurezza sul piano della moderna organizzazione del lavoro, confermano la costituzione in Poste Italiane S.p.A. degli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza sul lavoro, a livello nazionale e regionale.
Il funzionamento degli Organismi Paritetici di cui al comma che precede resta disciplinato dagli accordi tempo per tempo intervenuti tra le Parti.
L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale a livello nazionale e con cadenza semestrale a livello regionale.
Le Parti convengono che l'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di Poste Italiane S.p.A. svolga i medesimi compiti previsti dal presente articolo anche con riferimento ad altre Aziende che applicano il presente CCNL.
[…]

Allegato 6
Oggetto: Approfondimenti in sede di Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Tenuto conto delle sensibilità espresse dalle OO.SS., l'Azienda conferma la propria disponibilità ad approfondire, nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro ed entro il mese di gennaio 2025, la complessiva tematica relativa ai possibili rischi e/o pregiudizi per le lavoratrici gestanti e puerpere, analizzando a tal fine le misure più idonee da adottare a tutela della salute della dipendente e del nascituro, tra cui a titolo esemplificativo l'interdizione posticipata.
Parimenti, nell'ambito del medesimo Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, verrà valutata l'opportunità di ricomprendere l'attività di portalettere tra quelle soggette a sorveglianza sanitaria.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato 20
VERBALE DI ACCORDO (20/9/2017)

[…]
C. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le Aziende/Unità Produttive del Gruppo è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.
Nelle Aziende/Unità Produttive con più di 15 addetti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in Azienda (RSU o RSA).
Nelle Aziende del Gruppo ove sono presenti le RSU, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno individuati nel corso delle elezioni per la costituzione/rinnovo delle stesse.
Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. In particolare saranno oggetto di un apposito Protocollo che sarà emanato in concomitanza di quello previsto per le RSU.
Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. A tal fine, le Parti si impegnano a convocare tempestivamente l'assemblea per l'elezione del RLS.
Qualora non si perfezionasse tale elezione, sarà temporaneamente designato dalle OO.SS. un "RLS di prossimità", individuato tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Poste Italiane S.p.A. maggiormente rispondenti per attività, rischi e luoghi di lavoro presidiati.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 18
Assunzione

[…]
IX. All'avvio del contratto di lavoro l'Azienda si impegna a erogare la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
[…]

ARTICOLO 22
Rapporto di lavoro a tempo determinato

[…]
VIII. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato saranno assicurati - in tempo utile, anche al fine di prevenire rischi connessi al lavoro svolto - gli interventi informativi/formativi necessari in materia di sicurezza nonché relativi al processo lavorativo, tenuto conto dell'esperienza lavorativa e della tipologia di attività.
[…]

ARTICOLO 24
Apprendistato professionalizzante

[…]
b. La formazione, al fine di garantirne l'effettività ed efficacia anche nei casi in cui le Regioni non abbiano ancora provveduto alla regolamentazione dei profili formativi, potrà essere erogata, fino all'intero monte ore complessivo, all'interno dell'Azienda o presso altra struttura di riferimento, sempre che sia assicurata la disponibilità di locali idonei alla finalità formativa, la presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze e l'affiancamento di un tutor. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché quella professionalizzante, ivi inclusa la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza sul lavoro prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, possono essere svolte anche in modalità *on the job* e/o in affiancamento, nonché in modalità *on-line*, quest'ultima nella misura definita in sede di Ente

Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale e comunque entro la misura massima del 45%.
I profili formativi sono oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale.
Nella medesima sede questi potranno essere integrati e/o modificati in relazione alle specificità ed alla tipologia delle attività svolte in Azienda, in maniera tale da garantirne l'adattamento e la coerenza rispetto all'evoluzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
[…]
IV. Le attività formative, in relazione alla qualificazione da conseguire, comprenderanno di norma i seguenti contenuti, a carattere generale e/o specifico, rispetto ai quali potranno anche essere definiti, in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, eventuali adeguamenti e integrazioni:
[…]
d. prevenzione e sicurezza sul lavoro;
[…]
i. conoscenza ed utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
[…]
V. Le ore dedicate alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro saranno erogate all'inizio del rapporto di lavoro.
[…]

ARTICOLO 59
Formazione

[…]
La formazione pertanto:
• concorre alla crescita ed all'arricchimento - personale e professionale - delle risorse umane, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato;
[…]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 22
Rapporto di lavoro a tempo determinato

[…]
VIII. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato saranno assicurati - in tempo utile, anche al fine di prevenire rischi connessi al lavoro svolto - gli interventi informativi/formativi necessari in materia di sicurezza nonché relativi al processo lavorativo, tenuto conto dell'esperienza lavorativa e della tipologia di attività.
[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 41
Assenze per malattie – Trattamento

Periodo di comporto - Comporto ordinario
I. In caso di assenza per malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al raggiungimento del limite massimo di 609 giorni di calendario. Ai fini del calcolo del presente periodo di comporto si sommano tutte le assenze per malattia che intervengano, ai

sensi del presente comma e/o del successivo comma II, nell'arco temporale di 48 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, fermo restando quanto indicato al successivo comma III. Durante il periodo di comporto ordinario al lavoratore verrà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione fissa per un periodo complessivo, nel quadriennio di riferimento, di 502 giorni.

Comporto speciale

II. In caso di assenza per malattia, il lavoratore non in prova che si trovi nelle condizioni specificate alle successive lettere A), B) e C) del presente comma ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al raggiungimento del limite massimo di 730 giorni di calendario; a tali fini si sommano tutte le assenze per malattia che intervengano, ai sensi del presente comma e/o del precedente comma I, nell'arco temporale di 48 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, fermo restando quanto indicato al successivo comma III:

A) LAVORATORI AFFETTI DA GRAVE PATOLOGIA Rientrano in tale casistica i lavoratori affetti da una o più delle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno–deficienza primitiva e/o acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, la miastenia *gravis*, la sclerosi laterale amiotrofica, il morbo di Parkinson in fase avanzata, il diabete mellito complicato (ulcere trofiche importanti, vasculopatie periferiche gravi e neuropatie gravi), il morbo di Cooley in forma severa, la polimiosite in forma severa e invalidante, la malattia di Crohn in forma stenosante o fistolizzante, l'insufficienza cardiaca in III classe NYHA, la meningite, la fibrosi polmonare idiopatica di III e IV stadio, l'anoressia nervosa grave/severa o estrema, la bulimia nervosa grave/severa o estrema, l'artrite reumatoide grave e invalidante, la fibrosi cistica, il lupus eritematoso sistemico in forma grave;

B) LAVORATORI CON DISABILITA'

Rientrano in tale casistica i lavoratori invalidi civili con disabilità certificata assunti o computati ai sensi della Legge n. 68/99;

C) LAVORATORI IN TERAPIA SALVAVITA

Rientrano in tale casistica i lavoratori assenti per l'effettuazione di terapie salvavita connesse alle patologie di particolare gravità o alla situazione di invalidità di cui alle lettere A) e B) che precedono. L'effettuazione della terapia salvavita dovrà risultare da un certificato rilasciato da una struttura sanitaria pubblica, convenzionata o privata presso la quale è stata eseguita la terapia, la quale potrà essere somministrata in regime di ricovero o in regime ambulatoriale. La giornata di effettuazione delle suddette terapie sarà considerata assenza per malattia a prescindere dall'indicazione nella certificazione medica della sussistenza dell'incapacità lavorativa del dipendente.

Durante il predetto periodo di comporto speciale, al lavoratore verrà garantita la corresponsione dell'intera retribuzione fissa per tutto il periodo di conservazione del posto.

Nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 5 del presente CCNL, le Parti potranno valutare, anche su richiesta delle OO.SS., l'integrazione dell'elencazione tassativa delle patologie di particolare gravità di cui alla lettera A) del presente comma, inserendo ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità.

Ai fini del riconoscimento della condizione di grave patologia di cui alla lettera A) del presente comma, il lavoratore dovrà presentare alla propria Funzione di Gestione del Personale:

− la certificazione del medico specialista pubblico o del Servizio Sanitario Nazionale (diverso dal medico di medicina generale) attestante letteralmente la sussistenza di una delle patologie di particolare gravità riportate nell'elenco tassativo di cui sopra;

− con cadenza annuale (nel corso del mese di gennaio di ciascun anno successivo a quello di presentazione della certificazione di cui al punto che precede) un certificato, redatto dal medico specialista o dal medico di medicina generale, attestante la permanenza della grave patologia sofferta.

Resta fermo che le singole assenze per malattia devono essere comunicate e certificate nelle modalità indicate ai commi V e seguenti.

La disciplina del comporto ordinario di cui al precedente comma I si applica a decorrere dal 1 gennaio 2025 con riferimento a tutte le assenze di malattia, ivi incluse quelle effettuate nel quadriennio precedente, calcolato in coerenza con le previsioni di cui al presente articolo; fino al 31 dicembre 2024, resta ferma per tutti i lavoratori la disciplina del comporto per sommatoria prevista dall'art. 41, comma II, del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. del 23 giugno 2021.
La disciplina del comporto speciale di cui al comma II del presente articolo nonché il superamento del comporto secco di cui all'art. 41, comma I, del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. del 23 giugno 2021 hanno efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.
[…]

ARTICOLO 50
Infortuni sul lavoro e malattie professionali

I. La Società assicura i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Fermo restando quanto previsto al comma VI che segue, i lavoratori non in prova hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto ed al trattamento di cui al comma V del presente articolo.
II. In caso di infortunio, anche se di lieve entità, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia al proprio responsabile, affinché questo possa tempestivamente informare la competente funzione aziendale per ogni adempimento finalizzato alla corretta gestione dell'evento infortunistico.
III. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi al di fuori dei locali della Società, nello svolgimento delle attività cui il lavoratore è preposto, la denuncia deve essere presentata presso il più vicino pronto soccorso.
IV. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione dell'assenza derivante da eventuali prosecuzioni dell'infermità in modo tempestivo e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui avrebbe dovuto prendere servizio in base alle precedenti prognosi di infermità, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.
Conseguentemente, deve far pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica comprovante lo stato di prosecuzione dell'infermità.
Il dipendente è altresì tenuto a dare immediata comunicazione di eventuali ricadute in infermità a causa di infortunio precedentemente occorso con le modalità di cui al punto II che precede, facendo pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica.
V. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione in godimento per la giornata in cui si è verificato l'infortunio. In caso di inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, la Società corrisponde al lavoratore, il 100% della retribuzione anche per i successivi 3 giorni (carenza) a quello in cui si è verificato l'infortunio. Dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio corrisponde una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera normalmente spettante, per tutta la durata della inabilità e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma VI.
VI. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 41 commi I e II del presente contratto, i primi 16 mesi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o a malattia professionale non sono considerati utili ai fini del relativo computo.
VII. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile sarà versato dal lavoratore alla Società fino a concorrenza di quanto riconosciuto dalla stessa a titolo di integrazione dell'indennità dell'INAIL secondo le previsioni di cui al comma V del presente articolo.

VIII. La normativa di cui al presente articolo trova applicazione subordinatamente al riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio, ivi compreso quello in itinere ai sensi della normativa vigente, o della malattia professionale.

8. Altro

ARTICOLO 13
Attività sindacale

[…]
I dirigenti delle R.S.U. ovvero, laddove non prevista, della R.S.A., nonché i dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito dell'Unità Produttiva, nel rispetto di modalità che: a) non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative della Società stessa; b) siano conformi alle norme e disposizioni in materia di salute e sicurezza**.**

ARTICOLO 18
Assunzione

[…]
III. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore vengono messi a disposizione, attraverso gli strumenti all'uopo individuati e resi noti dall'Azienda al dipendente medesimo e alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, il vigente CCNL nonché tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro, ivi compresa quella in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.
[…]

ARTICOLO 23
Rapporto di lavoro a tempo parziale

[…]
Fermo restando quanto previsto dal comma 7 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., decorsi 5 mesi dalla stipula delle predette clausole, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
[…]
b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
[…]
Il lavoratore potrà rifiutarsi di svolgere la prestazione di lavoro supplementare al ricorrere di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. In proposito, l'Azienda terrà altresì conto dalle necessità che hanno determinato la richiesta di trasformazione volontaria del rapporto di lavoro da full-time a part-time.
[…]

ARTICOLO 27
Lavoro agile

[…]
e) il luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, individuato dalla lavoratrice/dal lavoratore in coerenza con i requisiti previsti dalle Intese sindacali in materia, costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, anche in itinere, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017; a tale ultimo proposito, Azienda e OO.SS. condividono l'opportunità di monitorare l'evoluzione

giurisprudenziale e amministrativa, al fine di valutare l'adozione di eventuali misure integrative. Resta fermo il diritto del lavoratore alle tutele riconosciutegli dalla suindicata Legge n. 81/2017 in materia di salute e sicurezza sul lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, nel pieno rispetto della complessiva disciplina di cui alla citata Legge o alle successive previsioni legali;
f) con riferimento al diritto alla disconnessione, la prestazione in regime di Lavoro Agile sarà resa con tempistiche e modalità idonee a consentire il bilanciamento tra le esigenze personali e quelle lavorative, anche con riferimento alla disattivazione degli strumenti di lavoro una volta completata la prevista prestazione lavorativa giornaliera, in coerenza con quanto stabilito dalla vigente contrattazione aziendale o dalle successive intese in materia;
[…]
VII. Nel rispetto ed in coerenza con i principi di cui al comma precedente, Azienda e OO.SS. convengono infine di rinviare alla contrattazione aziendale di cui all'art. 2, comma I lett. B) del presente CCNL, la disciplina di specifici e peculiari aspetti del Lavoro Agile anche relativi a:
[…]
e) sicurezza del lavoro;
[…]

ARTICOLO 28
Telelavoro

[…]
Il telelavoro viene inoltre riconosciuto dalle Parti come una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro idonea a soddisfare specifiche esigenze di flessibilità e sicurezza proprie di alcune situazioni, quali quelle dei lavoratori disabili e dei lavoratori che riprendano il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa. Le Parti convengono pertanto, che a tali categorie di lavoratori sarà attribuita priorità nella scelta di partecipazione ai progetti aziendali di telelavoro.
[…]
Ai dipendenti che svolgono prestazioni di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che operano in Azienda.
[…]

ARTICOLO 31
Lavoro straordinario, festivo, notturno

[…]
Lavoro notturno
[…]
Ai sensi delle previsioni legislative di cui agli articoli 14 e 15 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a cura e a spese del datore di lavoro viene effettuata la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni - per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente - attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
[…]

ARTICOLO 43
Tutela della maternità e della paternità

[…]
Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di richiedere di differire in tutto o in parte la fruizione del congedo di maternità, avvalendosi dell'istituto della flessibilità nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, presentando

all'Azienda la certificazione redatta dal medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, attestante che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Qualora l'attività sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, la lavoratrice che intenda avvalersi della flessibilità dovrà altresì acquisire un analogo certificato da parte del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.
[…]
X. L'Azienda garantisce la tutela della salute della lavoratrice madre che abbia prodotto l'attestato ovvero il certificato di gravidanza, in conformità con le disposizioni di cui al Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" del Testo Unico, alle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e al documento di Valutazione dei Rischi. Per i periodi in cui vigono le tutele, è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, tra cui si evidenziano:
- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera G) Testo Unico);
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera O) Testo Unico).
Per i periodi per i quali è previsto il divieto, la lavoratrice è addetta ad altre mansioni, così come nei casi in cui gli Enti preposti accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
Ferme restando le lavorazioni vietate di cui agli allegati A e B del Testo Unico, nell'ambito e agli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a valutare, anche relativamente al periodo di puerperio, i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, con particolare riferimento ai processi o alle condizioni di lavoro di cui all'Allegato C del Testo Unico, nel cui ambito si segnalano:
- movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari (All. C lettera B) Testo Unico);
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica ed altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici (All. C lettera G) Testo Unico).
Nel caso in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie, quali la variazione temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, al fine di evitare l'esposizione ai rischi derivanti dall'ambiente di lavoro ovvero a richiedere l'interdizione anticipata e/o posticipata dal lavoro.
[…]

ARTICOLO 49
Lavori usuranti

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti si impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati, nell'ambito dei lavori del Comitato Nazionale del Gruppo Poste di cui all'art. 5 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni o integrazioni nonché della disciplina di cui alla Legge n. 232/2016 ed al D.P.C.M. n. 87/2017.

ARTICOLO 51
Indumenti di lavoro

[…]
II. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs.

9 aprile 2008 n. 81 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni o integrazioni.

ARTICOLO 54
Codice disciplinare

[…]
III. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione fino a quattro giorni:
[…]
e) per inosservanza di doveri previsti da leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione, infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
[…]
IV. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:
[…]
f) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
[…]
V. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:
[…]
b) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 45;
c) per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
[…]

ARTICOLO 79
Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria Integrativa

[…]

B) Assistenza Sanitaria Integrativa
I. In relazione al comune impegno sui temi della
responsabilità sociale, le Parti intendono confermare e rafforzare un sistema di welfare che - riconoscendo la centralità della persona - sia in grado di garantire il pieno ed effettivo godimento del diritto fondamentale alla salute, in linea con le esigenze di tutela dei dipendenti e delle proprie famiglie.
[…]

Allegato 13
PROTOCOLLO DI INTESA SULLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON LE AZIENDE APPALTATRICI (30/11/2017)

[…]
le Parti ravvisano altresì l'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad orientare le aziende fornitrici verso un efficace e corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle norme di prevenzione e sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e di verificare - in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici - il pieno possesso dei requisiti previsti dalla legge;

[…]
4) di intensificare, inoltre, la promozione di standard etici di comportamento da parte dei fornitori, anche incentivando il conseguimento di certificazioni di qualità, certificazioni ambientali, certificazioni sociali e certificazioni correlate alla sicurezza e salute dei lavoratori e di prevedere controlli di verifica del rispetto degli standard di qualità previsti;
5) di prevedere, nell'ambito delle clausole contrattuali, specifici obblighi volti ad assicurare l'osservanza, da parte delle imprese appaltatrici - anche nella loro qualità di subcommittenti nei confronti dei subappaltatori - dei diritti fondamentali dei propri collaboratori, con particolare riferimento al rispetto delle pari opportunità, della dignità personale, della privacy, della garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nonché del rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro e della piena osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale previsione vale con particolare riferimento al puntuale rispetto degli obblighi connessi ai contratti di appalto e subappalto, così come disciplinati dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008, con riguardo alla valutazione di adeguatezza dell'offerta rispetto al costo del lavoro e della sicurezza nonché alla responsabilità solidale del committente per eventuali inadempimenti retributivi, previdenziali ed assicurativi dell'appaltatore e/o del subappaltatore.
[…]

Allegato 17
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO (30/11/2017)

Le Parti, in coerenza con i valori già delineati nel Codice Etico, convengono di recepire i principi riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e dalle OO.SS. il 25 gennaio 2016.
A tal fine le Parti, consapevoli che il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, concordano nel ritenere che:
• ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni di seguito riportate al punto 1, è inaccettabile e va condannato in ogni sua forma;
• la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
• i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
• le lavoratrici, i lavoratori e l'Azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le
relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
Le Parti concordano, inoltre, che così come le molestie e la violenza anche i comportamenti assimilabili allo stalking sono condannabili e inaccettabili, non solo all'interno dei luoghi di lavoro.
1. DESCRIZIONE
Per molestie o violenza si intende quanto di seguito riportato:
Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.
Le molestie e la violenza possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale, costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici, anche volti alla vessazione, nonché andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
2. PREVENZIONE, INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEGLI EVENTUALI CASI DI MOLESTIE E VIOLENZA

Le Parti, nel confermare la concorde volontà di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro, si impegnano ad incontrarsi nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità di cui all'art. 5 del CCNL entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo per valutare l'adozione di percorsi finalizzati all'individuazione di azioni concrete per prevenire, riconoscere e gestire i casi di molestie e violenza nei luoghi di lavoro e a prevedere una consulenza/assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, fornendo il necessario sostegno nell'eventuale processo di reinserimento lavorativo.
Al riguardo, in ogni processo che verrà posto in essere sarà garantita la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto: nessuna informazione sarà resa nota a terzi; i casi segnalati dovranno essere fondati su informazioni particolareggiate e saranno esaminati e gestiti senza ritardo con correttezza e imparzialità, garantendo l'ascolto di tutte le parti coinvolte. Le false accuse, se comprovate, possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.
Ove opportuno, le procedure individuate potranno essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.
3. DICHIARAZIONE COMUNE DI NON TOLLERABILITÀ
Atteso che una maggior consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici circa la tematica in argomento costituisce un deterrente capace di ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro, l'Azienda, in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, adotta la dichiarazione di seguito riportata, riferita alla non tollerabilità dei comportamenti che configurano molestie o violenze nei luoghi di lavoro.
Tale dichiarazione verrà affissa nelle bacheche aziendali e pubblicata nella intranet aziendale ove resterà disponibile per tutta la vigenza del CCNL di cui il presente Protocollo costituisce allegato.

Allegato 21

[…]
tutto ciò premesso, si conviene quanto segue
La premessa costituisce parte integrante del presente accordo. Le Parti confermano il valore e l'importanza dell'adesione al suindicato Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa come fondamentale strumento di welfare aziendale, rafforzandone le prestazioni, al fine di garantire una maggiore tutela alla salute dei lavoratori.
[…]

CCNL PER IL PERSONALE NON MEDICO DIPENDENTI DEGLI IRCCS E DELLE STRUTTURE SANITARIE OSPEDALIERE ISCRITTE AD AIOP E ARIS dell'8 ottobre 2020

Ultimo aggiornamento	**8/10/2020**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T011
Data di stipula	8/10/2020
Data di decorrenza	1/1/2016
Data di scadenza	31/12/2018
Firmatari datoriali	ARIS; AIOP
Firmatari sindacali	CGIL FP; CISL FP; UIL FPL

Aziende che applicano il CCNL	**2.203***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**146.322***
di cui donne	102.006*
di cui uomini	44.316*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6 - Obiettivi e strumenti

Le parti concordano che avere relazioni industriali, dinamiche e qualificate costituisca un fattore capace di incidere positivamente sulla produttività delle Strutture o Gruppi, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.

Le parti concordano altresì che costruire relazioni stabili tra le Strutture e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, sia coerente con il comune obiettivo di migliorare

le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché consentire di affrontare in maniera partecipata1 cambiamenti in atto e 1conseguenti processi di riorganizzazione e riordino.

(…)

Articolo 7 – Contrattazione decentrata

(…)

Nella contrattazione di 2^ livello le parti definiscono il contratto decentrato che

ricomprende:

(…)

b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. 81/2008 e s. m. i., e quanto previsto dall'art. 45;

c) la verifica, in relazione agli appalti eventualmente concessi, della piena osservanza, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, condividendo tuttavia l'auspicio che ai lavoratori impiegati in regime di appalto siano applicati CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 9 – Comitato Unico di Garanzia

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in ciascuna Struttura con un organico pari o superiore a n. 200 lavoratori dipendenti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.).

Per le Strutture con un organico inferiore a 200 dipendenti, si rinvia a quanto previsto all'art. 8 (Confronto regionale).

Il C.U.G. sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing ed ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il C.U.G. contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, anche di natura sessuale, per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il C.U.G. - senza oneri aggiuntivi per le Strutture - opera in stretto raccordo con il vertice aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le suddette finalità, che la Struttura metterà a tal fine a disposizione.

I1 C.U.G. viene costituito entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e rimane in carica quattro anni, ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle

OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti della Struttura, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Tutti i componenti devono possedere professionalità ed esperienza, attitudini personali-relazionali e motivazionali, adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G. e nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale. I/La Presidente, in particolare, e scelto/a tra i dipendenti della Struttura in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

In sede di contrattazione di I livello saranno definite nel dettaglio le regole di funzionamento del C.U.G. e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge.

Articolo 10 – Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente

Al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, fermo restando quanto previsto all'art. 7 (relazioni sindacali in tema di salute e sicurezza), le parti convengono di istituire un apposito organismo paritetico a livello aziendale, composto, per la parte sindacale, da un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. In caso di sostituzione di uno o più dei suoi componenti, le OO.SS provvederanno alla sua sostituzione nel più breve tempo possibile, ciò a valere anche per i rappresentanti della Struttura.

Tale organismo dovrà costituirsi entro 45 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL e dura in carica per tutta la valenza del presente CCNL. Una volta insediato l'organismo ai sensi del comma 3 del presente articolo, la Struttura procederà alla sua convocazione entro i successivi 30 giorni. In tale occasione la Struttura fornirà i dati e gli elementi a sua conoscenza degli episodi di aggressione registrati, le misure in atto per la loro prevenzione e il suo contrasto, a cominciare dallo stato di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7 legge n. 113 del 14.08.2020 e di cui alla raccomandazione n. 8/2007 del Ministero della Salute, e il documento di valutazione di tutti i rischi per al salute e sicurezza dei lavoratori compresa al prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori ai sensi del D.Igs 81/08 e s.m.i. L'organismo paritetico si riunisce, di norma, due volte l'anno e, comunque, ogni qual volta si manifesti la necessità.

L'organismo paritetico può adottare un proprio regolamento che ne disciplini il funzionamento.

L'organismo paritetico opera in sinergia con il Servizio di prevenzione e protezione e gli RLS, al fine di monitorare lo stato di attuazione e di aggiornamento delle misure previste nel DVR; inoltre, può proporre agli stessi ulteriori misure di prevenzione di contrasto al fenomeno

L'organismo paritetico tiene costantemente aggiornate le RSU / RSA e le OO.SS firmatarie del presente CCNL delle azioni concrete che sono poste in atto ai fini del presente articolo, le quali possono richiedere appositi incontri, e realizza almeno una relazione all'anno sugli esiti dell'attività.

Le parti convengono che le leve su cui agire per la prevenzione indicativamente possono essere:

a) strutturali e tecnologiche;

b) organizzative;

c) formazione/informazione.

Articolo 45 – Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ORGANISMI PARITETICI

1. Principi generali

In attuazione degli articoli 2, comma 1, lett. ce), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.l., è costituita una rete specifica di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La rete degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è così articolata:

a) Organismo Paritetico Nazionale (da ora OPN), al quale sono attribuiti i compiti indicati nel successivo punto L.

b) Organismi paritetici territoriali, a loro volta articolati in Organismi Paritetici Regionali (da ora OPR) e Organismi Paritetici Provinciali (da ora OPP), ai quali sono attribuiti i compiti indicati nei successivi punti 3.1 e 3.2.

L'OPN è costituito come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III, Titolo II, Libro I, del Codice civile.

Gli OPR egli OPP individueranno di volta in volta la forma e la struttura giuridica più appropriate, in funzione dei compiti svolti in concreto e comunque dell'esigenza di dare certezza giuridica all'eventuale gestione di risorse finanziarie di cui essi dovessero risultare direttamente destinatari.

Le parti convengono che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio. L'OPN, gli OPR egli OPP sono composti in forma paritetica da ARIS, AIOP e FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, che vi partecipano attraverso propri rappresentanti, con incarico a titolo gratuito.

L'ordinamento interno dell'OPN, degli OPR e degli OPP è disciplinato con apposito Statuto e/o Regolamento. L'OPN definirà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP.

Le parti definiranno, con appositi protocolli, il rapporto dell'OPN e della rete degli Organismi Paritetici territoriali con gli Organismi Paritetici di categoria, in essere sulla base di accordi nazionali.

Le parti convengono di affidare all'OPN la titolarità della disciplina di quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis, 2 parte e comma 6 del DLgs 81/08.

2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

Ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008, sarà costituito l'OPN, composto da 6 membri effettivi e 6 membri supplenti, per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;

- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;

- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondi interprofessionali sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;

- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse messe a bando dai Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-*bis* del d.lgs. n. 81/2008);

- promozione ed adozione di iniziative per l'attivazione e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;

- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;

- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;

- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo Nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008);

- tenuta a livello nazionale dei rapporti con l'INAIL, in relazione: i) ai piani generali di prevenzione dell'Istituto; ii) al finanziamento di iniziative in materia di salute e sicurezza; iii) alla banca dati di cui all'art. 18 co. 1 lett. aa) del d.lgs. 81/2008;

- elaborazione, raccolta e diffusione, anche in coordinamento con gli organismi paritetici territoriali ed anche in collaborazione con l'INAIL, di buone prassi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

- relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con tutti i soggetti operanti a livello nazionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;

- istituzione e gestione di una banca dati delle iniziative degli Organismi Paritetici territoriali.

Per la costituzione dell'OPN, le parti si incontreranno entro sei mesi a far data dalla sottoscrizione del CCNL.

3. Organismi Paritetici Territoriali

Le parti, in attuazione dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/ 2008, fermo restando quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, concordano quanto segue.

3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

Gli OPR, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da FP CGIL, FP CISL e UIL FPL) e relativi membri supplenti, saranno costituiti per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

a) coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;

b) tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori perla Sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;

c) in raccordo con gli OPP:

- relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporta con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;

- sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bisdel d.lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;

- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale.

I compiti di segreteria degli OPR sono assunti dalle rappresentanze regionali di AIOP e ARIS.

3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

Gli OPP, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da FP CGIL, FP CISL e UIL FPL) e relativi membri supplenti, saranno istituiti con i seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;

b) tenuta di un elenco contenente i nominativi dei RLS eletti o designati nelle aziende e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;

c)previa informativa all'OPR di riferimento:

- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate:

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie disciplinate dal d.lgs. 81/2008;

- valutazioni e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;

- formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'applicazione della normativa vigente;

- definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i

lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise.

Pertanto, nei casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti), possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP ne dà contestuale informativa alle altre parti interessate.

I compiti di segreteria degli OPP sono assunti dalle rappresentanze regionali delle Associazioni AIOP e ARIS.

Gli OPR e gli OPP saranno istituiti entro sei mesi a far data dalla sottoscrizione del CCNL.

Lo Statuto e/o il Regolamento degli OPR e degli OPP di nuova costituzione dovranno essere formulati in conformità ad uno schema definito dall'OPN.

Gli OPR e gli OPP eventualmente già costituiti dovranno uniformare i loro Statuti e/o Regolamenti a quanto previsto dal presente articolo, entro 90 giorni dal ricevimento dello schema di cui al capoverso precedente.

Le Parti firmatarie si impegnano a incontrarsi, entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNI, per verificarne e valutarne l'applicazione.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 45 – Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza istituiti a livello di singola Struttura (RLS) sono regolamentate dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e da quanto di seguito definito.

Per l'individuazione e la regolamentazione dello svolgimento del ruolo degli RLS si procede come segue, fatti salvi gli RLS già esistenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL sino a cessazione della carica ai sensi del presente articolo.

1 – Numero dei R L S

Il numero minimo dei RLS di cui all'art. 47 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 è il seguente:

- un rappresentante nelle Strutture sino a 200 lavoratori:

- tre rappresentanti nelle Strutture da 201 a 1.000 lavoratori;

- sei rappresentanti in tutte le altre Strutture.

2 - Permessi dei RLS

Agli RLS spettano, per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti pari a:

- 40 ore annue per le Strutture sino a 200 lavoratori;

- 120 ore annue complessive per le Strutture da 201 a 1.000 lavoratori:

- 240 ore annue complessive per le Strutture con oltre 1.000 lavoratori:

fermo restando, per gli RLS delle Strutture di cui al secondo e terzo alinea del presente paragrafo 2 l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art. 50 D.Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Gli RLS hanno diritto a partecipare ad iniziative sindacali di info-formazione sull'esercizio del ruolo, utilizzando il proprio monte ore.

3 – Durata dell'incarico

La durata dell'incarico di RLS è di 3 anni. Nelle Strutture dove non siano presenti RSU o RSA è possibile la riconferma per un ulteriore periodo di 3 anni, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

L'incarico può cessare anticipatamente per dimissioni del RLS, ovvero per revoca o decadenza nelle ipotesi previste dal presente articolo.

Fino alla elezione/ designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio.

Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro sollecita anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

4 – Elezione dei RLS

L'individuazione del o dei RLS avviene per elezione, con le modalità che seguono.

4.1. Elettorato attivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in forza presso la Struttura.

4 2 Elettorato passivo

Possono essere eletti tutti i lavoratori dipendenti non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella Struttura. Nelle Strutture in cui siano presenti RSU/RSA, gli RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

4.3 Potere di iniziativa

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in Struttura o, in subordine, su iniziativa del lavoratore.

4.4. Modalità di svolgimento delle elezioni

L'elezione del o dei RLS avviene a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le RSA/RSU e il datore di lavoro.

In assenza delle predette Rappresentanze, la/le data/e e la/le sedi delle votazioni devono essere oggetto di accordo tra i lavoratori che hanno esercitato l'iniziativa di cui al par. 4.3 ed il datore di lavoro; in tal caso, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

In ogni caso, le modalità, la/le data/ e e la/le sedi delle votazioni dovranno essere portate a conoscenza di tutti 1lavoratori, da parte dei proponenti, con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Le Strutture consegneranno al segretario di seggio elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto.

4.5. Individuazione del RLS a maggioranza senza elezione

In alternativa alle modalità di cui al precedente par. 4.4, il RLS può essere designato dai lavoratori dipendenti, sempre al loro interno, senza necessita di elezione, su iniziativa delle RSA/RSU o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori dipendenti. In quest'ultimo caso, i lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di 7 giorni alla Struttura ed alle rappresentanze sindacali in azienda.

Delle designazioni di cui al presente paragrafo 4.5 è redatto dai lavoratori apposito verbale recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato.

Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto ai sensi del precedente par. 4.1, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

4.6 Elezione dei RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU

In caso di prima elezione o di rinnovo di RSU, non si applica quanto previsto dai par. 4.4 e 4.5, ma l'elezione del/i RLS avverrà come segue. Saranno indicati specificatamente nelle liste i candidati anche per il ruolo di RLS. Risulterà eletto il candidato per il ruolo di RLS che, eletto anche come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS. In caso di dimissioni dalla funzione di RLS subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS. Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Se il RLS si dimette dalla carica di RSU decade automaticamente dalla carica di RLS. I RLS restano in carica per la stessa durata della RSU per un massimo di tre anni.

La carica di RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma ni relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

All'atto dell'elezione dei RLS ai sensi del presente par. 4.6, i RLS nominati precedentemente decadono automaticamente dalla carica.

5 - Attribuzioni dei RLS

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano le seguenti indicazioni.

5.1 Accesso ai luoghi di lavoro:

a) Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla normativa vigente.

b) il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

5.2 Modalità di consultazione:

c) Laddove il d.lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

d) Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

e) II RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni della normativa vigente. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

f) Il RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

5.3 Informazioni e documentazione aziendale:

a) II RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50 lettera e) del d.lgs. n. 81/2008.

b) Il RLS, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. O e P del d.lgs. n. 81/2008. ha diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi e dei DUVRI custoditi presso la Struttura.

c) II RIS ha diritto, ai sensi dell'art. 18 comma 1del D.Lgs. n. 81/2008 di accedere ai dati di cui alla lett. R del medesimo articolo.

d) Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

e) Il RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

5.4 Formazione

Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 50 lettera g) del d.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente par. 2.

La pianificazione della formazione avverrà in collaborazione con gli organismi paritetici regionali, ove presenti.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione,

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione di II livello può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, in relazione all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi, anche dovute all'introduzione di innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza, prevede una integrazione della formazione (art. 37, comma 6, d.lgs. 81/08 e s.m.i.).

Nel rispetto delle disposizioni normative e degli Accordi Stato-Regioni attuativi delle stesse, la formazione in materia di salute e sicurezza - ivi inclusa quella prevista dagli art. 32 (rivolta al Responsabile ed agli Addetti al servizio di prevenzione e protezione) e 37 (rivolta ai lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, preposti, dirigenti ed addetti alle emergenze) del d.lg. 81/2008 e dalle Leggi n. 230/1995 e n. 187/2000 (per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti) - potrà essere erogata anche con modalità e-learning.

6 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 8 – Diritto all'informazione e al confronto tra le parti

(…)

Le sedi di informazione e confronto sono:

(…)

2) Livello regionale

(…)

A livello regionale le parti potranno inoltre:

(…)

i) formulare analisi, studi e proposte di contrasto a fenomeni di burn-out;

j) verificare e implementare le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

3) Livello aziendale

(…)

- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché la promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ivi compresa l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato, di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. e alle disposizioni ministeriali previste in materia.

Articolo 27 – Lavoro agile

(…)

La Struttura garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

(…)

Articolo 28 – Telelavoro

(…)

11. Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (d.lgs. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza della Struttura di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

(…)

Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro.

(…)

Fermo restando quanto previsto nei commi precedenti, la Struttura, nel rispetto delle proprie esigenze organizzative, in caso di stipula di contratti part time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo il seguente ordine di importanza:

(…)

5. coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo e ludopatia, debitamente e preventivamente certificate, predisposte da strutture sanitarie accreditate e per tutta la durata del progetto di recupero;

(…)

Articolo 23 – Contratto di apprendistato

(…)

13. Trattamento normativo.

(…)

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni. L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al d.lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto quanto previsto dall'art. 43 del presente CCNL.

Articolo 35 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, ludopatia, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce li progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Articolo 36 – Tutela dei dipendenti con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle

predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Nell'ottica di favorire la tutela dei dipendenti con condizioni di disabilità si conviene, inoltre, circa l'opportunità che le Strutture attivino iniziative volte al graduale superamento delle barriere architettoniche.

TITOLO VI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 43 – Malattia e infortuni

Malattia

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve informare immediatamente, e comunque prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo dell'attestazione medica, in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al Dm 26 febbraio 2010 e s.m.i.) entro due giorni dalla data del rilascio.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando li lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 60 giorni, da 540 giorni a 600 giorni; qualora li predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 600° giorno, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di 90 giorni (dal 600° giorno al 690° giorno), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

Il lavoratore assente per malattia deve assicurare la reperibilità presso il proprio domicilio con le modalità e nelle fasce orarie di cui al Dm 8 gennaio 1985 (G.U. n.33/85) e s.m.i. al fine di consentire l'effettuazione di visite ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/70.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale indifferibile, comunque ha l'obbligo di avvertire la Struttura e l'INPS entro le ore 9.00 dello stesso giorno, salvo altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, documentati.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dall'integrazione a carico della Struttura, in caso di assenza non giustificata, anche successivamente, alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della Legge n.300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 (G.U. n.33/85) e s.m.i.; quanto sopra non si applica per quelle patologie per le quali è previsto l'esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità.

Malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita quali, in misura esemplificativa ma non esaustiva: l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità indicate al successivo capoverso, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate li dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 58 del presente CCNL.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le Strutture favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita sopra indicate, deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

Rientrano nella disciplina delle patologie gravi, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle medesime terapie, comportanti incapacità lavorativa.

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Infortunio sul lavoro

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INALL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio diretto superiore perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

In presenza di infortunio sul lavoro regolarmente denunciato all'INAIL, e riconosciuto dallo stesso istituto, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile.

In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione come indicato nel successivo paragrafo "trattamento economico".

Trattamento Economico

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se l a malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) in caso di malattia:

il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art.1).

b) in caso di infortunio sul lavoro:

il 100% della retribuzione globale compreso il giorno in cui si verifica l'infortunio sino al 365° giorno di assenza. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 60% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Strutture.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Parti Comuni

In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, li periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della Struttura di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

Articolo 44 – Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

La Struttura è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

8. Altro

Articolo 13 – Visite mediche

La Struttura potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e dal d.lgs. 230/1995 e s.m.i. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti per le suddette visite, solo allorquando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

In relazione alle caratteristiche della Struttura e delle mansioni a cui il lavoratore è addetto, verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi, cosi come previsto dalla legislazione vigente in materia.

Articolo 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

(…)

Clausole elastiche.

(…)

Il lavoratore può richiedere la sospensione delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute; tale richiesta sarà valutata dal datore di lavoro con decisione motivata.

Ulteriori situazioni che consentano la revoca o la sospensione del consenso, anche per

tempi limitati, potranno essere individuate in sede di contrattazione decentrata.

(…)

Articolo 24 – Rapporti di lavoro a tempo determinato

(…)

D) Divieti

Ai sensi della vigente normativa, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

(…)

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 25 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(…)

Le Strutture ed i somministratori (per quanto di competenza) sono tenute - nei riguardi dei lavoratori somministrati - ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs. n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

(…)

Articolo 27 – Lavoro agile

(…)

Gli appositi accordi individuali stipulati in forma scritta tra Struttura e lavoratore

dovranno indicare:

(…)

- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro, nonché le modalità tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ai sensi dell'art. 18, dellalegge 81/2017 es.m.l.;

(…)

Articolo 28 – Telelavoro

(…)

5. Arredi

Ove necessario e sulla base della valutazione dell'RSPP, da inserire nel DVR, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

(…)

11. Sicurezza

(…)

È facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione. Nel documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008 dovranno essere indicate le postazioni di telelavoro in essere.

Articolo 34 – Permessi retribuiti e non retribuiti

(…)

6) Congedi per donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

I congedi di cui al presente punto 6 possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al presente articolo per un periodo di ulteriori trenta giorni.

La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può

chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno, nonché quanto

previsto al punto 2) del presente articolo.

Articolo 42 – Provvedimenti disciplinari

(…)

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

(…)

XII. ponga in essere atti, comportamenti offensivi o lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

(…)

XV. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

(…)

Articolo 61 – Indennità

Al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde:

a. Indennità di rischio da radiazioni

Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del d.lgs. 17 marzo 1995 n.230 viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica.

Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 continuativi di calendario.

La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

(…)

c. Altre indennità

(…)

2) Agli ausiliari specializzati ed al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, compete una indennità giornaliera di euro 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi.

3) Al personale di seguito indicato, compete, per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei servizi di malattie infettive, un'indennità giornaliera di importo pari a:

- 5,16 euro per il solo personale sanitario;

- 1,03 euro per il personale ausiliario specializzato, OTA ed OSS.

(…)

ALLEGATO 1

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta control e molestie sessuali

Art. 1- Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 -Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno delle Strutture a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Strutture individuano persone in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano anche al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) la Struttura si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, dalle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/Il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dalle Strutture, e incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/ al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art.5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione generale

3. Nel corso degli accertamenti e assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, qualora la Struttura, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati 1dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/Il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, e nel caso in cui la Struttura nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006 qualora la Struttura nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed e comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 – Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti 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.

2. La Struttura dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura della Struttura promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura della Struttura promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO (Comitato pari opportunità), provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. la Struttura e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 5

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE

per i Collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca

Art. 21 (Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica)

Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per al tutela dell'integrità personale.

Ai sensi del d.gs. 81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

ALLEGATO 5

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE

per i Collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca

Art. 22 (Assicurazione obbligatoria)

Il Committente e tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare - laddove dovuto - il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI SETTORI SOCIO ASSISTENZIALE, SOCIO SANITARIO ED EDUCATIVO UNEBA del 14 febbraio 2020

Ultimo aggiornamento	**14/2/2020**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T141
Data di stipula	14/2/2020
Data di decorrenza	1/1/2017
Data di scadenza	31/12/2019
Firmatari datoriali	UNEBA
Firmatari sindacali	FP CGIL; FISASCAT CISL; FP CISL; UILTUCS UIL; UIL FPL

Aziende che applicano il CCNL	**6.313***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**128.973***
di cui donne	98.756*
di cui uomini	30.217*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 27 **Tutela della salute ed ambiente di lavoro**
La tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro è regolata dal Testo Unico di cui al D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni, per la cui applicazione si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'U.N.E.B.A. allegato al presente C.C.N.L. (all. 3).

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ALLEGATO 3

PROTOCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Premesse

Il D.Lgs 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i delinea un sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;

il D.Lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/ designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47-48-50);

ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei Lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, la qualità e la produttività;

le parti, in una logica di gestione condivisa e di miglioramento continuo dell'azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza, con il presente protocollo ritengono dare una risposta congiunta confermando la centralità dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal T.U. 81/2008 e s.m.i., credendo fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione;

concordano e condividono l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi generali, specifici e trasversali e del rela- tivo documento, una fase necessaria al processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (artt. 15-28-29 T.U. 81/2008 e s.m.i.);

preso atto che la tutela del lavoratore deve tenere conto dell'innovazione tecnologica ed organizzativa (sia essa normativa che operativa evolvendosi contestualmente nella forma contrattuale del lavoro stesso integrata, modificata, aggiornata, ex lege) mediante aggiorna- mento continuo e costante del documento di valutazione dei rischi;

dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. secondo i quali sì prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti, rappresentante dei Lavoratori, me- dico competente e Lavoratori tutti così come definiti dal già richiamato T.U 81/08 e s.m.i.;

credendo fortemente nell'importanza della formazione – sia generale che specifica – nonché all'aggiornamento periodico ed all'addestramento basati sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni, le azioni ed i comportamenti delle parti coinvolte, efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa ed alla prevenzione;

assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.;

ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

atteso che gli organismi paritetici e gli Enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

tutto ciò premesso e considerato

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione

valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informa- zione, consultazione, verifica delle rappresentanze sindacali (RLS, R.S.U./R.S.A.), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente

tenuto conto delle trasformazioni intervenute ed intercorse dall'anno di prima adozione del T.U. 81/2008 e s.m.i. che costituisce il principale corpus normativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da salvaguardare nella sua struttura

le Parti sottoscrivono il presente accordo:

Parte Prima

Il presente accordo dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51del D.Lgs n.81/2008. Nello specifico al comma 2 dell'art. 47, contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza". Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In attuazione di quanto sopra le parti concordano che il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è così determinato:

a) Un rappresentante negli Enti sino a 200 dipendenti;

b) Tre rappresentanti negli Enti da 201 a 1000 dipendenti;

c) Sei rappresentanti in tutti gli altri Enti.

La venuta meno, per qualsiasi causa, del numero minimo dei rappresentanti, nei casi indicati alle lettere b) e c), comporta l'obbligo di procedere alla ricostituzione del medesimo, secondo quanto infra previsto.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. all'RLS/ RLST ed al collegio RLS vengono complessivamente riconosciuti permessi retribuiti entro il limite massimo pari a:

a) 40 ore annue per l'ente con un rappresentante;

b) 120 ore annue complessive per gli Enti da 201 a 1000 dipendenti; c) 240 ore annue complessive per gli Enti con oltre 1000 dipendenti.

Le ore indicate di intendono non monetizzabili in caso di mancato utilizzo ed esercitabili in orario di lavoro; esse sono riproporzionabili in caso di periodo inferiore all'anno e nel caso di superamento del limite di cui sopra in corso d'anno.

Nel caso di cui alle lettere b) e c) il limite indicato sarà ripartito di comune accordo fra i rappresentanti nominati previa comunicazione al datore di lavoro e, in ogni caso se non ripartite in modo condiviso, si intendono rapportate in parti uguali ai destinatari.

Parte Seconda

Nomina, elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS. Elettorato

attivo e passivo

• Premettendo che hanno diritto al voto tutti i Lavoratori che prestino la loro attività nell'Ente

• Possono essere eletti tutti i Lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato e non risulti sospeso per qualsiasi ragione con diritto alla conservazione del posto di lavoro, finché dura la sospensione; quando la sospensione permanga per un periodo superiore a sei mesi, occorre procedere alla sostituzione dell'RLS, secondo quanto infra previsto

• È consentita l'istituzione dell'RLS anche a livello dell'insieme di unità operative facenti capo ad un gruppo o all'ente principale e non al singolo ente/unità operativa in particolare per quegli Enti che al loro interno fanno capo unità d'offerta di piccole dimensioni, pur sempre nel rispetto di quanto indicato nella parte Prima del presente accordo

• Non sono eleggibili, come RLS: gli amministratori; i dirigenti; i responsabili degli uffici del personale e delle risorse umane; i responsabili degli uffici amministrativi di contabilità, bilancio e acquisti; i responsabili degli uffici tecnici adibiti ai servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, macchinari e impianti, se preposti ai sensi della normativa vigente

per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.Lgs n.81/2008, le seguenti disposizioni:

a) Enti che occupano fino a quindici Lavoratori

Per gli Enti o le unità di offerta che occupano fino a quindici Lavoratori, il RLS viene eletto direttamente dai Lavoratori al loro interno. In mancanza è individuato un RLST per più Enti dello stesso territorio e/o comparto d'area secondo quanto meglio specificato al para- grafo specifico.

Modalità di elezione

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei Lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

I Lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei Lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla riunione. Gli Enti forniranno alla commissione elettorale appositamente costituita copia dell'elenco dei Lavoratori aventi diritto al voto.

Contestualmente viene consegnato al datore di lavoro copia dell'elenco/graduatoria risultante dalle votazioni. Le modalità, la/le data/e e la/le sede/i dovranno essere portate a conoscenza di tutti i Lavoratori, da parte dei Lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I Lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione. L'incarico di RLS ha durata triennale, con possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei Lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro. Nel caso in cui i Lavoratori non procedano alla elezione, o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso affissione di comunicato,

comunicazione alle OO.SS. territoriali, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, la nomina del RLS in ottemperanza alle previsioni normative ed all'attuazione del presente accordo applicazione, in caso di inat- tività dei Lavoratori, alla specifica disciplina dell'RLST. Resta inteso che fino alla elezione / riconferma del nuovo RLS, anche per i casi di sostituzione, l'RLS uscente esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio. Sono fatte salve le ragioni o cause di forza maggiore e/o di inibizione o impedimento oggettive e soggettive.

Ciò per consentire, in caso di dimissioni, o cessazione della carica di RLS del nominato, la disponibilità alla sostituzione senza procedere a nuove elezioni.

b) Enti con più di quindici Lavoratori nei quali non sono presenti R.S.U. o R.S.A.

Per gli Enti o unità d'offerta con più di quindici Lavoratori, nelle quali non sono presenti R.S.U. o R.S.A. l'RLS viene eletto dai Lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui alla lettera a).

c) Enti con più di quindici Lavoratori nei quali sono presenti R.S.U. o R.S.A.

c1- Individuazione RLS in caso di R.S.U. esistente

Nel caso in cui l'RLS non fosse eletto nell'ambito della costituzione delle R.S.U., gli R.S.U. eletti al loro interno, individuano a maggioranza dei suoi componenti l'RLS.

Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno delle R.S.U. non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i tutti i Lavoratori dell'ente o attraverso l'RLS territoriale.

c2- Elezione degli RLS in caso di presenza di R.S.A.

In caso di Ente in cui siano presenti R.S.A. si procederà alla elezione dell'RLS a maggioranza da parte dei componenti la R.S.A.

Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno della R.S.A. non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i Lavoratori dell'ente

c3- Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai Lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate alla lettera a). Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

d) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art. 47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., dispone che "qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei Lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei Lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art. 48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi gli Enti dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza territoriale (denominato RLST) di cui all'art. 48, D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

1) negli Enti che occupano fino a 15 Lavoratori e non abbiano eletto l'RLS

2) negli Enti che occupano più di 15 Lavoratori e nelle quali non sia presente la rap- presentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del

presente accordo, non siano stati eletti.

3) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 Lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei Lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici o Enti bilaterali.

Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e s.m.d., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

La richiesta dei permessi retribuiti di cui alla parte prima del presente accordo dovrà essere inoltrata all'Amministrazione ed al SPP (servizio di prevenzione e protezione) con 48 ore di preavviso; le figure coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione aziendale potranno concordare, ai fini dell'attuazione del processo interno di miglioramento continuo, attività congiunta con l'RLS/RLST; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

In presenza di RLST:

il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'ente almeno trenta giorni prima della sua attuazione

nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso, laddove possibile tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze di servizio con le li- mitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'ente.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

Laddove il D.Lgs 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. s) e 50, comma 1 lett. b, c, d) questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLS/ RLST si svolgeranno all'interno della sede dell'ente o unità d'offerta, fatto salvo accordo congiunto fra le parti ed intervenute esigenze di servizio o situazioni non preventivabili o prevedibili.

In considerazione dell'evoluzione tecnologica ed informatica, l'ente potrà mettere a disposizione sistemi e modalità informatizzate previa disponibilità dell'RLS/RLST all'utilizzo nonché al rispetto della vigente normativa in materia di riservatezza dei dati e in attuazione al regolamento UE 679/2016. In ogni caso tutti i documenti necessari all'espletamento della sua funzione, rimarranno all'interno dell'ente e di tali dati e processi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS/RLST è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.

Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST trova a disposizione nei locali dell'ente, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente all'interno dell'ente ed è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto e divieti previsti dalla vigente normativa.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'ente o l'unità d'offerta per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro. Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione avviene possibilmente e prioritariamente in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione base del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda. L'obbligo di aggiornamento periodico annuale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute – prevede 4 ore annue per gli Enti che occupano da 15 fino a 50 Lavoratori e 8 ore annue per gli Enti che occupano oltre 50 Lavoratori.

La formazione iniziale del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ALLEGATO 3

PROTOCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

(…)

e) Formazione, informazione dei Lavoratori

Visti i vigenti accordi Conferenza Stato Regioni, parte integrante del presente accordo la formazione iniziale dei Lavoratori avrà la durata minima prevista dall'accordo stesso e dalla classificazione di rischio a cui l'ente appartiene o sia riconducibile l'attività svolta e la mansione assegnata al lavoratore/ice.

In particolare le parti riconoscono alla formazione effettuata con sistemi telematici (formazione on-line, digitalizzati etc.) valenza ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché validamente certificate.

Qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo o l'attestato per il quale sono stati concessi i permessi – siano essi per formazione in aula formazione e-learning – le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute e non si darà corso alla erogazione di alcun compenso.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 22

Apprendistato

(…)

Malattia

In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

(…)

TITOLO V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, la condizione di tossicodipendenza, alcoolismo cronico, ludopatia e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno:

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali. Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non ma- turerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Art. 25

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata la condizione di disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali. Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non ma- turerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla l. 5 febbraio 1992 n.104 e successive modificazioni o integrazioni.

Articolo 41

Idoneità psico-fisica

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle Istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica all'espletamento delle mansioni per le quali sono stati assunti o di quelle successivamente acquisite, esperiranno dietro richiesta del lavoratore o della lavoratrice interessati, nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il loro recupero lavorativo, a

condizione che da ciò non derivi un maggior onere a carico dell'Ente. In particolare, gli Enti adotteranno i seguenti provvedimenti:

• Inidoneità totale permanente

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica totale in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora l'Ente non disponga di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione di inferiore livello professionale, il dipendente o la dipendente dichiarati totalmente inidonei permanenti potranno venire trasferiti, su loro richiesta, alla mansione disponibile previo apposito patto di demansionamento, che preveda l'attribuzione del livello pertinente alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento economico di fatto goduto prima del trasferimento.

A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa una novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondenti alle nuove mansioni di assunzione.

• Inidoneità totale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica totale in via temporanea all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

• Inidoneità parziale permanente

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica parziale in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora l'Ente non disponga di mansione compatibile equivalente, ma solo di una man- sione compatibile di inferiore livello professionale, il dipendente o la dipendente dichiarati parzialmente inidonei in via permanente potranno venire trasferiti, su loro richiesta, alla mansione disponibile previo apposito patto di demansionamento, che preveda l'attribuzione del livello pertinente alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del tratta- mento economico di fatto goduto prima del trasferimento.

A giudizio dell'Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire previa una novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondenti alle nuove mansioni di assunzione.

• Inidoneità parziale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica parziale in via temporanea all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in temporanee mansioni compatibili diverse o equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico

Articolo 69

Malattia ed infortunio

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati. Il diritto al trattamento di malattia nel caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail verrà garantito a seguito di convalida da parte dell'Inps.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituzione secondo quanto indicato nell'art. 71.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore dovranno inviare all'Istituzione stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il numero del protocollo informatico relativo alla certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi numeri di protocollo dei certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire secondo la normativa vigente.

L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese.

Nel caso di superamento di tale comporto l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

Le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strut- ture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, non sono soggetti al computo del comporto di cui sopra.

La retribuzione dei giorni di malattia sarà corrisposta secondo la normativa INPS vigente.

Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di

malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;

c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;

2. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;

d) alle anticipazioni di cui alla l. 29 dicembre 1980, n.33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

Le indennità dovute dall'Inail saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione nella misura dell'80%.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'Inail delle indennità spettanti, onde permettere all'Amministrazione di conguagliare l'anticipo.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

8. Altro

Articolo 18

Assunzione a tempo determinato

(…)

c) Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

(…)

- da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i.;

(…)

Articolo 19

Lavoro temporaneo

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(…)

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

(…)

(c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n.81.

(…)

Articolo 72

Provvedimenti disciplinari

(…)

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

(…)

14) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;

(…)

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

(…)

p) introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;

q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;

CCNL COOPERATIVE SOCIALI del 16 dicembre 2011

Ultimo aggiornamento	**24/1/2024: Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Cooperative Sociali**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T151
Data di stipula	24/1/2024
Data di decorrenza	1/1/2023
Data di scadenza	31/12/2025
Firmatari datoriali	AGCI IMPRESE SOCIALI; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETÀ; LEGACOOPSOCIALI
Firmatari sindacali	FP CGIL; FPS CISL; FISASCAT CISL; UIL FPL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	**9.406***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**400.272***
di cui donne	301.005*
di cui uomini	99.267*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Premessa
Le Parti Firmatarie consapevoli dell'importanza del presente CCNL ritengono strategico rafforzare l'attenzione sulla qualità e l'importanza del lavoro sociale, in considerazione della numerosità delle lavoratrici e dei lavoratori ai quali tale CCNL va applicato, in ragione dell'importanza del ruolo della cooperazione sociale nei servizi rivolti alle persone, alle famiglie ed alle comunità, spesso in condizioni di svantaggio, difficolta o necessita rilevanti. Pertanto, nella convinzione che li lavoro sociale vada valorizzato e tutelato, le parti firmatarie: (…)

- considerano irrinunciabile la garanzia del pieno rispetto della disciplina legislativa e contrattuale ni materia di lavoro, regolarità contributiva, assicurativa e di sicurezza nei luoghi di lavoro anche al fine di rispondere al dettato costituzionale dell'art. 36;

(…)

Articolo 74

TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

In materia di sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS CGIL - CI8L - UIL e le centrali cooperative LEGACOOP, Confcooperative, AGCI in data 5.10.95, allegato al presente CCNL, si fa riferimento al D. lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e al decreto del Ministero del Lavoro del13 aprile 2011 attuativo dell'art. 3, comma 3bls, del D.lgs. n. 81/2008.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 9

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

(…)

2) COMITATI MISTI PARITETICI E OSSERVATORI.

A. Comitato Misto Paritetico Nazionale

1. A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.

2. Compiti principali di tale Comitato sono:

(…)

III. Promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal D.lgs. n° 81 del 2008, e successive integrazioni e/o modificazioni, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili stage e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi.

(…)

VII. Collaborare per l'applicazione settoriale del D.lgs. n° 81 del 2008 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995.

(…)

Le problematiche che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:

(…)

d) applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;

(…)

B) Comitati Misti Paritetici Regionali

1. A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 3 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti.

2. Compiti principali di tali comitati sono:

(…)

VI. Monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 28

APPRENDISTATO

(…)

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

(…)

2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

(…)

- sicurezza sul lavoro

(…)

3. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

(…)

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature,

macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

(…)

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 9

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

(…)

1) INFORMAZIONE E CONFRONTO.

(…)

2- È demandata al confronto con le RSU, o in loro assenza con le R.S.A. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del CCNL la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

È altresì prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie:

- ambiente;

- salute e sicurezza sul lavoro;

(…)

Articolo 30

TELELAVORO

11 Sicurezza.

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 2

PERSONE SVANTAGGIATE

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8.11.1991 n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali".

(…)

I Comitati misti paritetici di cui all’art. 9, laddove costituiti, o da costituirsi entro e non oltre tre mesi assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un’azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;

(…)

Relativamente alle persone svantaggiate di cui trattasi le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento:

(…)

E) Le parti potranno richiedere ai Comitati misti paritetici la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti A) e B) in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psico-fisiche delle persone svantaggiate.

Articolo 14

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Articolo 15

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5.2.92 n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate". La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Articolo 28

APPRENDISTATO

(…)

M) Malattia.

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.

2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l’apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

(…)

Articolo 28

MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente allo espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento la lavoratrice e il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVIDI SALUTE

E AMBIENTE DI LAVORO

Art. 71

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

Art. 72

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

8. Altro

Articolo 30

TELELAVORO

(…)

3 Postazione di lavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso Il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

(…)

11 Sicurezza.

(…)

Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

Articolo 30

TELELAVORO

(…)

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

(…)

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- (…)
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

(…)

- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- (…)

Articolo 62

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha li diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, e 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, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

PIANI SANITARI: LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE

In riferimento all’art 87 del CCNL delle cooperative sociali, le LINEE GUIDA che orientano la progettazione dei PIANI SANITARI devono essere le seguenti:

(…)

4. Attenzione alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

(…)

CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO del 15 ottobre 2019

Ultimo aggiornamento	**15/10/2019**
Settore [cod.]	Plurisettoriali, microsettoriali e altri [V]
Codice CNEL	V212
Data di stipula	15/10/2019
Data di decorrenza	1/1/2019
Data di scadenza	31/12/2021
Firmatari datoriali	ASSOLAVORO
Firmatari sindacali	CGIL; CISL; UIL; FELSA CISL; NIDIL CGIL; UILTEMP

Aziende che applicano il CCNL	**110***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**386.983***
di cui donne	154.281*
di cui uomini	232.702*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. (…) 10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre. (…) 12. Al fine di promuovere e tutelare con maggiore efficacia la salute e sicurezza dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro, si prende atto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale

del 12 dicembre 2018 su salute e sicurezza in attuazione del "Patto per la Fabbrica" e si avvia un confronto per definire le possibili ricadute nel settore della somministrazione di lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art. 3 – Commissioni Nazionali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si articola, a livello nazionale, nelle seguenti Commissioni Nazionali Bilaterali:

(…)

d) Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro;

(…)

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri effettivi, dei quali tre sono designati da Assosomm e tre da FeLSA CISL, NIdiL CGIL, UILTemp. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso Ebitemp, di cui al successivo articolo 10 che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsti, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettuano di norma mensilmente, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle Parti, ad eccezione di quanto previsto nel successivo articolo 4 relativo alla Commissione Paritetica.

L'attività delle Commissioni Nazionali è disciplinata dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole Commissioni.

Art. 7 - Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. La Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:

a) formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori

in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrino le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;

b) elabora materiali informativi e formativi idonei a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro nel settore;

c)elabora proposte da formulare ai soggetti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 40, del presente CCNL.

2. La Commissione può relazionarsi con le CSMT sui temi di competenza ed individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche Territoriali, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., coordinandone le relative attività.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
4. (…) La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, di cui al successivo comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008. 5. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Agenzia, anche con le modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento. Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito delle azioni in capo all'utilizzatore di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'Accordo Stato Regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa sui rischi specifici per i lavoratori in missione. (…) 11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore. A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R. Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

6. Informazione e Registri informativi

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
(…) 2. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale.

3. In conformità a quanto previsto dall'articolo 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente.

4. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contengono la relativa indicazione.

(…)

6. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento di cui al punto 3.

Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

7. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato 1, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.

Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche vengono definite dalla Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

8. La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

9. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è fornita al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre.

11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.

A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.

Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

ALLEGATO 1 - Modello A

Obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro

Nota informativa ai sensi dell'art. 40, comma 7 del CCNL per la categoria delle Agen- zie di Somministrazione di Lavoro Realizzazione a cura della Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro

(…)

ALLEGATO 1 - Modello B

MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITÀ E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONEADOTTATE

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 41 - Malattia del lavoratore

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alle normali scadenze dei periodi di paga ad un trattamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'Inps, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100%dellanormaleretribuzionegiornalieranettaperiprimitregiornidimalattia; - 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;

- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore

avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore assunto a tempo indeterminato ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

3. Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità Inps vengono anticipate dall'ApL unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

4. Qualora, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inps, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

5. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inps non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

6. Il ritardato invio del certificato medico (protocollo) e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.

7. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro nell'azienda utilizzatrice.

8. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata.

9. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

10. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;

b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione». Sono escluse dal periodo di comporto le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

11. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

12. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

13. Il lavoratore entro il secondo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il numero di protocollo (certificato medico) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

14. In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore e con le stesse modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica.

15. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

16. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

17. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

Art. 42 - Infortunio del lavoratore e trattamento economico

1. Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Ai sensi dell'articolo 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

5. In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.

6. Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

7. Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previste prestazioni integrative a carico della bilateralità.

8. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore fino a chiusura formale dell'infortunio.

Art. 43 - Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza all'ApL da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento. In caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.

L'assenza è ingiustificata, con la conseguente non corresponsione da parte del datore di lavoro della retribuzione, anche nel caso in cui non sia stata data notizia dell'assenza pur in presenza di certificazione medica rilevabile dal sito dell'Inps.

2. Nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'ApL da cui dipende.

3. Ai sensi dell'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

ALLEGATO 2

PRESTAZIONI EBITEMP

(…)

Indennità per infortunio

REQUISITI: Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato che si infortunano durante la loro attività professionale presso l'impresa utilizzatrice. Ebitemp eroga un'indennità aggiuntiva a quella ero- gata dall'INAIL per gli infortuni solamente in caso di riconoscimento dell'evento da parte dell'INAIL. Ebitemp riconosce un'indennità anche nei casi di decesso occorso sul luogo di lavoro per cause naturali.

TERMINI: Le richieste dovranno essere inviate entro 90 giorni dalla data riportata sul prospetto di liquidazione rilasciato dall'Inail. In caso di decesso entro 30 giorni dalla data dell'evento occorso, o dal momento in cui gli aventi diritto e abbiano avuto la possibilità. (Per le modalità di invio dei documenti si rimanda al sito internet di Ebi- temp - link: ebitemp.it/lavoratori).

COSA SI OTTIENE: Inabilità temporanea: alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratto in somministrazione a tempo determinato, nei casi di infortunio che prosegue oltre la sca- denza del contratto di lavoro, Ebitemp eroga un contributo aggiuntivo, sulla base di una diaria di importo giornaliero lordo, pari a € 46 (quarantasei), per ogni giorno di inabilità riconosciuto dall'Inail a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto e fino ad un massimo di 180 giorni.

Inabilità permanente: alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti in somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato proporzionalmente al grado di invalidità at- testato da Inail.

Decesso: con esito mortale riconosciuto da Inail, sia sul luogo di lavoro che in itinere, oltre che per i casi di decesso occorsi sul luogo di lavoro per cause naturali.

(…)

8. Altro

Art. 23 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a termine deve risultare da atto scritto, nel rispetto dei seguenti ulteriori requisiti:

(…)

o) Ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

p) Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1, Mod B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7.

ALLEGATO 10

Accordo Quadro SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO firmato da Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 25 gennaio 2016

(…)

In attuazione dell'Accordo le Parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca

correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'Accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le Parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e Organizzazioni Sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sotto- scrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Traduzione

All. A

Accordo Quadro SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO firmato da ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavo- ro è una delle caratteristiche fondamentali delle Organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché

il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

• essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

• andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le Parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente Accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle Parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente Accordo è di:

• aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

• fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavora- tori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le mole- stie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune Accordo dalle

Parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le Parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le Parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare; può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo Quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle Parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le Parti firmatarie invitano le rispettive Organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.

Le Organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'Accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle Parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le Parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'Accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente Accordo, le Organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle Parti firmata- rie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente Accordo, le associazioni aderenti alle Parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente Accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle Parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle Parti sociali interessate.

All. B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

(…)

CCNL AREA TESSILE MODA E CHIMICA CERAMICA del 14 dicembre 2017

Ultimo aggiornamento	**16/7/2024: Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica**
Settore [cod.]	Plurisettoriali, microsettoriali e altri [V]
Codice CNEL	V751
Data di stipula	16/7/2024
Data di decorrenza	1/1/2023
Data di scadenza	31/12/2026
Firmatari datoriali	CNA Federmoda; CONFARTIGIANATO Moda; CONFARTIGIANATO Chimica; CONFARTIGIANATO Ceramica; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL

Aziende che applicano il CCNL	**25.007***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**142.157***
di cui donne	84.732*
di cui uomini	57.425*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 21 **Ambiente di lavoro e sicurezza**
Area Tessile/Moda (…) Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art.

8 del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/1978 e successive modificazioni.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle Organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli enti pubblici e centri di ricerca.

(…)

Le parti - attraverso gli organismi preposti - si impegnano a definire, durante la vigenza contrattuale, linee di indirizzo in materia di responsabilità aziendale su salute e sicurezza.

Area Chimica/Ceramica

FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, VILTEC-UIL e le Associazioni artigiane intendono operare perché si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente c.c.n.l.

Assume pertanto particolare rilevanza l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti dell'istituzione a livello nazionale e di rapporti decentrati volte a:

a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;

b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;

c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare li rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio, ecc.).

A questo scopo le parti si attiveranno a tutti i livelli, anche attraverso la richiesta di stanziamenti di risorse specifici per i settori artigiani.

Accomodamenti ragionevoli

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE, e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, li bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impegno dei lavoratori con disabilità.

Art. 22

Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro - Area Chimica/Ceramica

1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.

2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, ASL e centri di servizio). Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono

di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference o Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.

3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

4) Le imprese informeranno i lavoratori circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale. Tale informazione potrà realizzarsi attraverso schede delle sostanze utilizzate, contenenti i dati chimico-fisici, tossicologici e la classificazione di pericolosità, anche avvalendosi dei dati conoscitivi disponibili presso gli Osservatori.

5) Vengono istituiti i libretti sanitari di rischio in cui devono essere annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile saranno annotati con il consenso dell'interessata, anche i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno, dati forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle AASSLL o dai consultori o dal medico curante. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;

- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;

- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;

- l'adozione di una appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale collettiva necessari.

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi, a livello regionale, a partire dal 1° luglio 1995, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità, in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali (ad esempio, T.U. n. 81/2008 e s.m.i.), o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, comunque nell'ambito degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Prevenzione delle malattie professionali

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

Protocollo sulla legalità

(…)

L’attività economica nel nostro Paese “non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla liberta, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”, cosi come disposto dal secondo e terzo comma dell’art. 41 della Costituzione della Repubblica italiana.

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art. 8

Sistema Informativo - Relazioni Sindacali – Osservatorio - Comitato di Indirizzo Strategico

(…)

L’Osservatorio Nazionale è composto da sei rappresentanti designati da FILCTEM-CGIL, FEMICA-CISL, UILTEC-UIL (per ogni sigla un solo membro ha funzione di rappresentanza mentre li secondo assolve funzioni di mera supplenza) e da quattro rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali. Il Comitato di indirizzo strategico e composto da un rappresentante per ogni OO.SS. e OO.DD. e delibera all'unanimità.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

(…)

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

(…)

n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti

dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;

(…)

t) monitoraggio sull'attività delle rappresentanze territoriali per la sicurezza;

(…)

Ruolo del comitato paritetico di indirizzo strategico

(…)

Inoltre al comitato viene affidato il compito di costruire le linee di indirizzo in materia di legalità da sottoporre alle parti sociali sul versante della tracciabilità del prodotto e delle materie prime, dell'eticità dei comportamenti che si devono sostanziare contro abusi delle normative sul lavoro ed ambientali, sulla responsabilità nei confronti dei propri fornitori e del consumatore finale.

Art. 21

Ambiente di lavoro e sicurezza
Area Chimica/Ceramica (…) Nell'ambito dell'attività degli Osservatori le parti realizzeranno indagini sullo stato di applicazione delle leggi di tutela ambientale (in particolare relativamente alle problematiche dei grandi rischi, delle emissioni in acqua e aria, dello smaltimento dei rifiuti), finalizzate all'individuazione dei problemi e all'attivazione di iniziative autonome o congiunte. È facoltà dell'Osservatorio avanzare proposte di bonifica o modifica dei cicli produttivi che evidenziassero elementi di rischio o pericolosità rilevante. È altresì facoltà degli Osservatori realizzare un esame congiunto, dietro richiesta di una delle parti, volto a promuovere, in sede di rapporti decentrati, l'effettuazione di indagini sulle condizioni ambientali interne alle imprese. I risultati dell'indagine saranno oggetto di confronto volto a rimuovere le cause di rischio o nocività. Gli Osservatori predisporranno anche, attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione della pubblica amministrazione, le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica che si rendessero necessarie nell'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo. In tale ambito gli Osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Art. 21 Ambiente di lavoro e sicurezza
Area Tessile/Moda I lavoratori - tramite degli RLST di cui all'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011- (Allegato) hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. (…)

Art. 23 Diritto alle prestazioni della bilateralità
(…) Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. A partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

(…)

b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA 0,15% - 18,75 €

(…)

(questo importo e comprensivo del 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

(…)

- in caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

(…)

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

(…)

b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza……18,75€

(…)

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 68

Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

(…)

9. Formazione dell'apprendista

(…)

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante li periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'accordo Stato- regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

rischio e il monte ore andrà ridotto. (…)

Art. 75

Aggiornamento professionale

(…)

Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

(…)

6. Informazione e Registri informativi

Art. 21

Ambiente di lavoro e sicurezza

Area Tessile/Moda

(…)

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 56

Aspettativa per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

(…)

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a 8 mesi.

(…)

In entrambi i casi sopra indicati li periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 58

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Art. 59

Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 80 del presente contratto.

Art. 62

Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui agli articoli 58 e 59 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 68

Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

(…)

12. Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

(…)

Art. 80

Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

(…)

Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

(…)

L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L’aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l’impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 81

Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti li presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili ni posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella

sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 6o, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura

organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacita lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

(…)

Art. 97

Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio per l'Area Tessile/Moda

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato li posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 24 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore chiedere la soluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati li posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato e fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono che li periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n .68/1999.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

Il lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Art. 98

Trattamento in caso di malattia ed infortunio per l'Area Chimica/Ceramica

Settore Chimica, Gomma Plastica, vetro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire rinvio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, li lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;

- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di unica malattia che comporti assenza continuativa dal lavoro per l'intero periodo di conservazione del posto, i limiti dello stesso sono prolungati per un periodo corrispondente all'eventuale degenza presso strutture sanitarie superiore a 5 gg. fino a un massimo di 30.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopra indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

> in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno al

lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal °1 giorno e fino al 180° giorno;

> in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e fino al 180°.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa.

Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo. Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

> Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda, anche telefonicamente, di norma entro l'orario di inizio della prestazione lavorativa e comunque entro li giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio da parte del lavoratore del certificato medico attestante la malattia, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5anni;

-mesi1 2 per anzianità oltre1 5 anni.

I termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino a un massimo di 30 giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco

temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% nel periodo compreso tra il 4° e il 150° giorno; in tal caso, viene assicurata al lavoratore un'indennità a carico dell'azienda pari al 65% della retribuzione per i primi tre giorni;

- in caso di malattia di durata da un minimo di 4 ad un massimo di 6 giorni, viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione salariale a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione dal 4° al 6° giorno.

Per gli impiegati restano ferme le norme per la conservazione del posto e relativamente al trattamento economico si applicano le disposizioni di legge in vigore.

> Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

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

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante assenza dal lavoro causata da malattia professionale li lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione chinica. Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

In caso di infortunio sul posto di lavoro fermo restando, la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Nota a verbale per l'Area Chimica/Ceramica

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Art. 109

Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

Per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Pulitintolavanderia:

- 1'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3giornid'assenza per malattia di durata inferiore a8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata interiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i28 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento

economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle

AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Art. 110

Malattia professionale e infortunio sul lavoro

In caso di infortunio o malattia professionale operaio avrà diritto ad una integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli definiti per gli operai.

Comunque complessivamente li lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Per i Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e per il Settore Pulitintolavanderia a tale integrazione salariale si potrà provvedere anche tramite i fondi mutualistici di cui alle "Quote di servizio contrattuale".

Parte Quadri Impiegati Intermedi- Area Tessile/Moda

Art. 118

Trattamento economico per malattia ed infortunio

Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi tre mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

Il trattamento economico per infortunio assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti precedenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Settore Occhialeria

Le imprese artigiane garantiranno in caso di malattia o infortunio i seguenti trattamenti economici:

- Malattia: dal 1° al 180° giorno li 100% della retribuzione;

- Infortunio: dal 1° giorno e sino a guarigione clinica il 100% della retribuzione detratto quanto di competenza dell'Istituto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

8. Altro

Art. 10

Responsabilità sociale di Impresa - Area Tessile-Moda

(…)

Il comitato si adopererà per la definizione entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, di un protocollo specifico di riferimento - da sottoporre alle parti sociali - che preveda la stesura dei principi politici con la definizione di un codice etico a cui le aziende aderenti alla bilateralità, dovranno riferirsi che abbia come valori di riferimento: la responsabilità, la trasparenza. l'etica, il rispetto delle leggi, del contratto collettivo di lavoro e dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, delle norme sulla sicurezza della sostenibilità economica della filiera, lo sviluppo della cultura della responsabilità di impresa dovrà prevedere adeguati percorsi formativi, in collaborazione con la costituenda commissione paritetica sulla formazione e bisogni formativi.

(…)

Art. 70

Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa

(…)

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

(…)

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le parti affidano all'Osservatorio di sistema il compito di monitorare l'utilizzo del presente strumento contrattuale al quale le aziende debbono inviare annualmente il resoconto del ricorso a tale istituto

contrattuale.

Art. 83

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

all'Osservatorio nazionale 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 li presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 84

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 li 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 li 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 Fondartigianato, 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.

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.

Nuovo 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 li 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 90giorni 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 li 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 li 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 3 mesi di aspettativa di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retributiva.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

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. 102

Provvedimenti disciplinari

(…)

Area chimica/ceramica

(…)

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS. Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

(…)

- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 112

Regolamentazione del lavoro a domicilio

(…)

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

(…)

Nuovo articolo

Disciplina del Lavoro Agile

(…)

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo territoriale e/o aziendale, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal presente contratto collettivo o dalle norme di legge.

4. Salvo esplicita previsione dei contratti territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 4 Luogo di lavoro

(…)

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva territoriale e/o aziendale può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5 Strumenti di lavoro

(…)

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai

sensi del precedente art. 5), per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio all'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 allegato al presente CCNL per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 7 Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell’art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

1) CCNL MEDI

CCNL industria ceramica

Ultimo aggiornamento	22.07.2024 CCNL industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès.
Settore [cod.]	Chimica B
Codice CNEL	B122
Data di stipula	22.07.2024
Data di decorrenza	
Data di scadenza	31.06.2027
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA CERAMICA
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	495
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	26.579
di cui donne	8.239
di cui uomini	18.340

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

RINNOVO 2024

Capitolo I - Parte I "Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale" le Parti convengono di prevedere quanto segue: "Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale annuale sarà costituita una sezione sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che sarà oggetto di autonoma convocazione. Tale sezione sarà dedicata all'approfondimento congiunto di specifici temi individuati dalle Padi (ad esempio Protocolli e Linee Guida seltoriali)"

…

Capitolo II — Art. 2 "Sviluppo sostenibile - ambiente di lavoro - prevenzione, igiene e sicurezza lavoro", le parti concordano di integrare la Premessa come segue.' "Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla

necessità di consolidare e diffondere compodamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali, di Iegge e dei Profocolli/Linee guida settoriali.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio. Le Padi ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo l'adozione volontaria da pade delle imprese di.

sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale quali ISO 14000 e OHSAS 18000, EMAS;

Protocolli e buone Pratiche in materia di silice libera cristallino respirabile".

Capitolo Il — Art. 2 "Sviluppo sostenibile - ambiente di lavoro - prevenzione, igiene e sicurezza lavoro", le parti concordano di integrare il paragrafo 12 "Prevenzione, igiene e sicurezza del Iavoro" come segue: Le parti condividono l'opportunità di promuovere a livello aziendale il confronto sui c.d. mancati infortuni. A tal fine, RSPP e RLSSA si confronteranno sull'introduzione di sistemi per la segnalazione e per la raccolta di tali indicatori di rischio".

Le parti concordano di aggiornare in corso di vigenza contrattuale le Linee Guida Nazionali 19 dicembre 2002 per la formazione dei RLssa.

….

Capitolo I — Parte Il "Appalti e decentramenti produttivi" le Parti convengono di integrare e modificare il primo capoverso come segue: "Le aziende informeranno, annualmente, o a richiesta di una delle Parti, le Rappresentanze Sindacali Unitarie. - sul quadro generale, natura, contenuti, obbiettivi e caratteristiche delle attività conferite in appalto; [...] ccnl applicato alla impresa appaltatrice. Le aziende committenti si impegnano a formalizzare contratti di appalto / esternalizzazione che prevedano oltre al rispetto di tutte le norme di Iegge anche l'applicazione dei Protocolli e delle Buone Pratiche settoriali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Coerentemente le aziende committenti si impegnano a considerare l'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative a livello nazionale quale criterio prioritario nella scelta dell'appaltatore.

6. RLS / RSPP (e loro formazione)

Rinnovo 2024

Capitolo Il — Art 2 "Sviluppo sostenibile - ambiente di Iavoro - prevenzione, igiene e sicurezza Iavoro". Le Parti recepiscono l'Accordo lnterconfederale 12 dicembre 2018 i cui contenuti saranno coordinati in sede stesura nel nuovo articolato contrattuale. In particolare, in base a tale accordo, si prevede che dal 1º gennaio 2024 i RLSSA utilizzano permessi retribuiti complessivi per lo svolgimento della loro attività nella seguente misura:

24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori;

48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori;

72 ore per le aziendeche occupano oltre 16 lavoratori.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art.50 del D.lgs.81/08 e smi, lett. b), c), d), g) i) ed I) non viene utilizzato il predetto monte ore.

….

Rinnovo 2020

Capitolo II — Art 2 "Sviluppo sostenibile — ambiente di lavoro - prevenzione, igiene e sicurezza Iavoro" paragrafo "Sicurezza negli appalti' le Parti convengono di integrare come segue: "Le Parti, ritenendo fondamentali i temi della sicurezza, salute e ambiente, stabiliscono che nell'ambito del monte ore annuo previsto dall'art. 15 per le Assemblee, possa essere effettuata un'ora di assemblea tra RLSSA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sulle problematiche ambientali e sulle strategie aziendali sulla sicurezza e sulla formazione. A tal fine, le aziende si rendono disponibili a valutare di riconoscere un'ora di assemblea retribuita nell'ipotesi in cui il monte ore previsto dall'articolo 15 fosse esaurito."

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Capitolo IV - art 37 "Trattamento in caso di malattia e infortunio non solo sul lavoro" - le Parti convengono di modificare la lettera b) dell'ottavo capoverso come segue.' "non saranno tenuti in considerazione, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, Sclerosi Laterale Amiotrofica (SLA), Parkinson e Alzheimer i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante".

…

Rinnovo 2020

Capitolo I — Parte VII "Diversamente abili" le Parti convengono di integrare come segue: "Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel d.lgs. n. 216/2003. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica". In particolare, ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali."

CCNL industria vetro

Ultimo aggiornamento	10.02.2023 CCNL industria vetro, lampade, display
Settore [cod.]	Chimica B
Codice CNEL	B132
Data di stipula	10.02.2023
Data di decorrenza	01.01.2023
Data di scadenza	31.12.2025
Firmatari datoriali	ASSOVETRO
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	818
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	28.570
di cui donne	5.910
di cui uomini	22.660

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

CAPITOLO XI

AMBIENTE DI LAVORO

Premessa

Le parti confermano l'importanza dei valori della tutela della salute, della sicurezza sul luogo di Iavoro, del rispetto dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile e concordano sulla necessità di diffondere adeguati comportamenti finalizzati all'applicazione delle norme contrattuali e di Iegge ed al miglioramento continuo, nella consapevolezza della ridotta presenza nel settore di aspetti di criticità derivanti dalla produzione o emissione di sostanze fortemente inquinanti e nella consapevolezza, altresì, dell'assenza di impianti a rischio di incidente rilevante. L'evolversi del quadro normativo, negli ultimi 20 anni, ha comportato Io sviluppo all'interno delle aziende di azioni e di programmi che permettono un costante monitoraggio dei vari temi ambientali e di sicurezza tra cui:

Integrated Prevention Pollution Control (IPPC)
Emissioni Rifiuti

Scarico delle acque Riciclo

In materia di riciclo le Parti sono consapevoli dell'attenzione specifica del settore alla promozione ed alla realizzazione di interventi mirati ad incrementare la qualità e la quantità del riciclo del vetro. Tale politica permette di realizzare cospicui vantaggi tecnologici ed ambientali, quali la riduzione del quantitativo di rifiuti, mediante il Ioro riciclaggio, la riduzione delle emissioni dai forni fusori in conseguenza dei risparmi energetici diretti ed indiretti che ne derivano nonché la riduzione della quantità delle materie prime

impiegate nel processo. Anche in materia di ambiente di Iavoro le Parti concordano che il settore debba continuare a promuovere modelli applicativi e gestionali commisurati alla tipicità e specificità dei propri cicli produttivi i quali sono caratterizzati, tra l'altro, dalla limitata presenza di sostanze e di prodotti chimici pericolosi.

Le Parti ritengono utile al raggiungimento dell'obiettivo comune del miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di Iavoro e di tutela dell'ambiente l'adozione di specifici modelli di controllo e di gestione.

Le Parti convengono che al fine di aumentare la conoscenza e la consapevolezza di tali tematiche all'interno dell'azienda sia opportuno ampliare l'attività di informazione indirizzata, in prima istanza, alla CA/RLSSA e, poi, alla generalità dei lavoratori.

Le Parti stabiliscono inoltre che le delegazioni trattanti potranno valutare e definire di volta in volta momenti partecipativi della CA/RLSSA ad integrazione di quelli già indicati dal D.lgs. 81/2008, individuando condizioni e modalità da tradurre in norma contrattuale.

Art. 55 - Commissione Ambiente/RLSSA

All'atto della costituzione deII'RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno deII'RSU, il Rappresentante per la Sicurezza, Salute e Ambiente RLSSA, anche in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute ed Ambiente subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Commissione Ambiente/RLS) con competenza nelle materie di carattere ambientale già prevista dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Numero di RLSSA:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 450 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

I Rappresentanti per la Sicurezza, Salute ed Ambiente eletti dai lavoratori costituiscono la Commissione Ambiente e ad essi sono attribuiti i compiti previsti dal D.Lgs. 81/2008; partecipano alla trattazione con la Direzione aziendale, di materie dell'ambiente, igiene e sicurezza.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, i Rappresentanti per la Sicurezza Salute e Ambiente, oltre ai permessi già previsti per l'RSU utilizzeranno permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. A decorrere dal 1°gennaio 2008 ed a frontedi esigenze che derivano dalle competenze in campo ambientale saranno riconosciute ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito. I permessi di cui al presente punto 2)

assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per Io stesso titolo. A decorrere dal 1º gennaio 2023, in attuazione dell'accordo interconfederale del 12/12/2018, i RLSSA utilizzano permessi retribuiti nella misura di 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori, 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori, 24 ore annue per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori. Nella gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. 81/2008, daII'Accordo Interconfederale 12/12/2018 e dal CCNL, saranno assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della Commissione Ambiente.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/08 e smi, lett. b), c), d), g), i) ed I) non viene utilizzato il predetto monte ore. Gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di info-formazione suII'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa.

Per la formazione e l'aggiornamento dei componenti la CA/RLSSA le aziende faranno riferimento alle formule operative che saranno predisposte in sede di Osservatorio Nazionale definite in maniera congiunta.

Le imprese attuano la formazione dei componenti la CA/RLSSA come prevista dalle norme di Iegge, deII'Accordo Interconfederale 12/12/2018 e dal presente contratto, tenendo conto, altresì, dei contenuti e delle formule operative che verranno predisposte daII'OsservatorioNazionale. I contenuti del corso potranno essere riferiti alle fasi del processo produttivononché agli aspetti attinenti alla gestione ed alla manutenzione degli impianti.

Le Parti seguiranno la formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza, anche attraverso un'anagrafe aggiornata degli stessi, da realizzarsi con gli opportuni collegamenti con gli Organismi paritetici come definiti dall'accordo interconfederale 12/12/2018.

Le competenze acquisite dal lavoratore saranno registrate nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa in materia e dalle indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.

1) Ai sensi delle vigenti disposizioni di Iegge ed in particolare del D.Lgs. 81/2008 la Commissione Ambiente/RLSSA ha le seguenti attribuzioni:

- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei

  rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione, e verifica della attività di prevenzione;

- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;

- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, lemisure di prevenzione e quelle inerenti le

sostanze e le miscele pericolose;

- riceve informazioni dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute ed alla sicurezza;
- ha la facoltà di presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazionedelle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazionedei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipa alle iniziative congiunte con l'RSU e la Direzione aziendale per la realizzazionedi iniziative in materia di prevenzione, igiene e sicurezza;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, estendendo tale sorveglianza anche alla realizzazione di opere e servizi in appalto;
- è informata in ordine alla definizione di piani che prevedano certificazioni ambientali e di sicurezza nell'ambito della riunione periodica cui al D.lgs. 81/2008: in occasionedi tale riunione potrà essere predisposta una nota informativa di aggiornamento da diffondere a tutti i lavoratori;
- si rende disponibile alla frequenza della necessaria attività formativa;
- è informata sull'attività di monitoraggio sugli ambienti di Iavoro del medico competente e sull'esito della stessa;
- è informata sulle modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria ed in particolaredella sua programmazione, neII'obiettivo di facilitarne la realizzazione ed evitare possibili disagi al lavoratore;
- partecipa a quei sopralluoghi specifici del medico competente eventualmente programmati dalla direzione aziendale a seguito di comunicazioni effettuate dal RLSSA;
- è coinvolta nella fase di definizione dei Piani di Azione conseguenti alla valutazione dello stress da Iavoro correlato.

2) In un'ottica di partecipazione e conoscenza condivisa delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, le aziende portano a conoscenza deII’RSU i seguenti elementi:

- Informazioni sulle attività formative della Commissione Ambiente/RLSSA realizzate esulle conseguenti azioni di aggiornamento;
- informazioni sulle attività di formazione alla sicurezza dei

lavoratori, anche neo assunti, realizzate con riferimento alle linee guida predisposte daII'Osservatorio Nazionale, anche in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;

- informazioni attinenti gli eventuali rischi, cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di Iavoro e la sicurezza;
- informazioni in merito agli elementi conoscitivi forniti alle Amministrazioni Pubbliche relative alle normative nazionali ed europee concernenti la legislazione ambientale in materia di grandi rischi, di valutazione di impatto ambientale, di trattamento e smaltimentodei rifiuti, e di emissioni in relazione ai fattori che caratterizzano il ciclo produttivo;
- per gli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo, o da nuove tecnologie utilizzate, in via preventiva, informazioni sui rischi stessi e le relative acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;
- informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;
- informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;
- informazioni tramite scheda definita a livello nazionale tenendo conto anche delle esperienze già realizzate, sulle caratteristiche tossicologiche delle sostanze impiegate nel ciclo produttivo, note sulla base delle acquisizioni medico scientifiche, sia a livello nazionale che a livello internazionale.

Chiarimenti a verbale

In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al Ioro interno, nei numeri di cui al punto 1) del presente accordo.

Specificità seftoria/i lampade e display

(norma inserita nell'accordo di confluenza entrato in vigore il 30 agosto 2010)

Fino alla scadenza del Ioro mandato il numero dei RLSSA (di cui al punto 1 del presente articolo) rimane fissato nel numero previsto all'art. 46 del CCNL 5 giugno 2007 per gli addetti alle industrie produttrici di lampade elettriche, valvole termoioniche, cinescopi, quarzi pilota, semiconduttori, trafilerie e lavorazioni di metallo

inerenti le lampade e le valvole, tubi fluorescenti e luminescenti, tubi sagomati, apparecchi termostatici.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di Iavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la Ioro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del d.lgs.

n. 81/2008 e s.m.i. La formazione ha durata di 32 ore di cui 20 sui contenuti indicati dall'art. 37, co. 11, d.lgs. n. 81/2008 e 12 sui rischi specifici presenti in azienda.

L'obbligo di aggiornamento periodico quinquennale — che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute - prevede 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori.

Art. 56 - Ambiente di Iavoro

1) Le Parti riconoscono che è necessario eliminare le condizioni ambientali nocive.

2) Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapori, polveri, sostanze tossiche, nocive o pericolose, superi i limiti previsti dalle norme nazionali, comunitarie o, come criterio residuale, ecceda i livelli massimi stabiliti dalle tabelle aggiornate adottate dalla ACGIH né sono tollerabili ambienti di Iavoro ove il rumore nonché il calore e l'umidità comportino pericolo all'integrità psico-fisica del lavoratore.

3) Le Parti convengono di recepire contrattualmente l'elaborazione di nuove tabelle con carattere cogente assunte dalle competenti autorità italiane e di procedere all'esame di eventuali integrazioni da apportare alla predetta tabella ACGIH, sulla base di propostedi limiti di provate applicabilità avanzate da Enti scientifici nazionali ed internazionali. Le imprese renderanno disponibile alla CA/RLSSA l'accesso a tale elaborazione.

4) Le Parti convengono di istituire un archivio aggiornato recante la raccolta delle schede di sicurezza relative alle sostanze impiegate nel ciclo produttivo, conformi alla legislazione vigente.

5) Nel caso di realizzazione di nuove unità produttive così come in quelle esistenti saranno valutate, nei limiti delle tecnologie

esistenti, le misure idonee a ridurre i livelli di rumorenei

luoghi di Iavoro. Anche per rendere attuabili le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008che privilegiano gli interventi alla fonte, le Parti, nell'ambito delle rispettive autonomie, svolgeranno nelle sedi competenti interventi per ottenere che alla riduzione del rumorealla fonte contribuiscano concretamente i progettisti e i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria.

Nella considerazione che il citato decreto legislativo prevede deroghe per situazioni lavorative particolari nelle quali può ritenersi compresa quella relativa al settore della fabbricazione del vetro, le parti si attiveranno presso i Ministeri competenti affinché venga data l'interpretazione autentica.

6) La Commissione Ambiente/RLSSA sarà informata dei programmi di investimenti concernenti il miglioramento dell'ambiente di Iavoro e la sicurezza. Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento; ove ciò non fosse possibile soluzioni alternative saranno esaminate con la Commissione Ambiente/RLSSA.

Nell'ipotesi che l'attuazione dei programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazioneper ragioni ambientali e di sicurezza dovesse ripercuotersi significativamente sui livelli occupazionali, la Direzione aziendale procederà ad un esame con la Commissione Ambiente/ RLSSA, da esaurirsi entro 15 giorni dalla comunicazione da parte dell'azienda dei programmi stessi e senza che nel frattempo vengano assunte iniziative unilaterali da entrambi le Parti.

L'esame di cui sopra, entro il termine complessivo suindicato, potrà avvenire su richiestadi una delle due parti aziendali con la partecipazione delle rispettive Organizzazioni territoriali o nazionali, al fine anche di individuare le più opportune iniziative nei confrontidelle Istituzioni competenti.

Per quanto l'art.9 della Iegge n. 300 prevede in materia di prevenzione e tutela della salute di lavoratori, vengono riconosciuti alla Commissione Ambiente/RLSSA i seguenti compiti:

partecipazione alla ricerca delle cause che hanno determinato la situazione ambientale nella quale siano superati i limiti massimi di cui sopra e delle altre che hanno determinato condizioni ambientali nocive e particolarmente gravose comportantipericolo per l'integrità psicofisica del lavoratore e alla predisposizione delle misure attead eliminarle. Delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione, in numero proporzionale

alla consistenza del gruppo stesso, e comunque non superiore a sei, partecipano alla discussione in uno con la Commissione Ambiente/RLSSA, con il riconoscimento della retribuzione di fatto in quanto la discussione si svolga in orario di Iavoro;

- promozione della ricerca, della elaborazione e dell'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute dei lavoratori e la Ioro integrità fisica, anche in occasione della ricostruzione dei forni;
- esame con la Direzione aziendale delle eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- partecipazione all'aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti di rischio;
- presentazione di proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- esame con la Direzione aziendale per concordare, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di rilevazioni dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive. Tali rilevazioni verranno affidate ai Servizi di Igiene ambientale e medicina del Iavoro delle ASL in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della Iegge 833/78 o a Istituti o Enti specializzati di diritto pubblico, scelti d'intesa tra le Direzioni aziendali e le Commissione Ambiente/RLSSA. L'onere della spesa delle rilevazioni dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive sarà assunto dalle Aziende nei casi in cui la scelta degli Istituti e degli Enti di diritto pubblico avvenga di comune accordo. In caso di mancato accordo sulla scelta deII'Ente o Istituto di diritto pubblico, si farà ricorso a tecnici particolarmente qualificati, iscritti agli albi professionali. I medici e i tecnici degli Istituti, Enti e Servizi cui e" affidata la rilevazione di dati ambientali sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengano a conoscenza. Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle rilevazioni ambientali che dovranno essere annotati nell'apposito "registro dei dati ambientali";
- partecipa agli incontri dedicati all'analisi dei mancati incidenti e delle tematiche inerenti l'inquinamento acustico e il microclima.

7) Nei casi in cui, a seguito delle rilevazioni ambientali (anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti) vengano individuate situazioni di particolare rischio, sulla scorta dell'indicazione del medico competente, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio

individuata, che potranno essere effettuati a cura e a carico dei competenti Istituti assicuratori e previdenziali se ciò è possibile, in maniera idonea e tempestivamente. I risultati dei suddetti accertamenti saranno comunicati ai lavoratori interessati. Le Aziende assumeranno a proprio carico gli eventuali oneri degli accertamenti di cui sopra, da effettuarsi al di fuori dell'orario di Iavoro.

8) Le Aziende forniranno alla Commissione Ambiente/RLSSA su richiesta:

a) informazioni attinenti agli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori, connessi all'uso di sostanze nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;

b) informazioni sugli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo o da nuove tecnologie utilizzate e sulle relative acquisizioni medico scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;

informazioni sulle proprietà chimico fisiche delle sostanze nocive o pericolose suscettibili di venire in contatto con l'uomo nonché sulla Ioro classificazione di pericolosità ai sensi del Regolamento (CE) n. 1272/2008 e successive modifiche;

a) informazioni sull'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 833/78, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali;

b) informazioni circa i rischi potenziali cui sono esposti i lavoratori a causa del rumore e l'obbligo da parte degli stessi di conformarsi alle misure di protezione e prevenzione, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo 81/2008;

informazioni sulle proprietà chimico fisiche delle sostanze nocive o pericolose suscettibili di venire in contatto con l'uomo nonché sulla Ioro classificazione di pericolosità ai sensi del Regolamento (CE) n. 1272/2008 e successive modifiche;

c) informazioni sull'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 833/78, nell'ambito degli indirizzi eventualmente

fissati dai piani sanitari regionali;

d) informazioni circa i rischi potenziali cui sono esposti i lavoratori a causa del rumore e l'obbligo da parte degli stessi di conformarsi alle misure di protezione e prevenzione, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo 81/2008;

f) informazioni in ordine agli elementi conoscitivi che,in base alla vigente legislazionenazionale e tenuto conto delle direttive U.E. della CEE in tema di ambiente, devono eventualmente essere forniti alle competenti Amministrazioni pubbliche, in materia di grandi rischi, impatto ambientale, emissioni atmosferiche, trattamento e smaltimento dei rifiuti;

9) informazioni sulle iniziative in materia di sicurezza da parte delle imprese appaltatrici, anche per consentire alle RSU stesse di esprimere eventuali proposte;

h) informazioni sulle eventuali attività di formazione per ambiente, in conformità dei criteri indicati al penultimo comma del precedente punto 5);

i) informazioni tempestive sui casi di infortunio sul Iavoro di particolare gravità.

1) Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei “near miss” e “alert hazard” ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul Iavoro, convengono che saranno sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLSSA, sistemi e modalità per la segnalazione, la raccolta e l'archiviazione di detti indicatori di rischio.

2) In materia di appalti le Parti convengono che per le attività conferite ad imprese terze, lagestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente debba prevedere:

- valutazione e selezione delle imprese appaltatrici tenendo in debito conto il Ioro modello organizzativo qualificato in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente;
- un'attività di coordinamento tra le imprese promossa dalla impresa committente favorendo anche momenti di incontro fra RLSSA deII’Azienda e RLS delle aziende appaltatrici;
- informazione da parte della impresa committente alle proprie

CA/RLSSA sul programma dei Iavori e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici.

Per gli aspetti di cui al presente articolo le Parti potranno definire nell'ambito deII'Osservatorio Nazionale, criteri di gestione complessiva degli appalti.

3) Laddove condizioni oggettive Io rendano necessario, sarà esaminata con CA/RLSSA la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua, volte a mantenere sotto controllo gli agenti di rischio nel posto di Iavoro.

Per i lavoratori adibiti all'utilizzo continuativo nell'arco della giornata del video terminale, saranno studiate dalle aziende soluzioni volte ad attuare:

- un'adeguata sistemazione sotto il profilo ergonomico del posto di Iavoro;
- una visita oculistica nell'ambito del S.S.N.;
- l'utilizzazione degli idonei mezzi di schermatura, eventualmente necessari a norma del decreto legislativo 81/2008.

4) Le Aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:

a) il registro dei dati ambientali, tenuto aggiornato a cura deII'Azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura deII'Azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali e malattie comuni; il registro sarà tenuto daII'Azienda a disposizione deII'RSU e del lavoratore interessato;

c la cartella personale sanitaria e di rischio tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto delle norme e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla normativa in materia di privacy. In tale raccolta saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli

eventuali esami clinici nonché i dati relativi alle malattie professionali.

Per quanto riguarda il personale femminile, saranno annotati i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibri ormonali, patologia dell'apparato genitale e del seno.

Tali dati saranno forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle A.S.L. o dai consultori o dal medico curante.

In sezioni separate, tenute in duplice copia, saranno inoltre annotati i dati relativi al reparto, posizione e attività del lavoratore, gli eventuali agenti di rischio e la durata dell'esposizione, nonchè se il Iavoro è svolto o meno in turno.

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, ottenere delucidazioni e informazioni dal medico competente ed estratti del libretto stesso.

All'atto della risoluzione del rapporto di Iavoro il libretto sarà consegnato al lavoratore.

5) I dati biostatistici e ambientali saranno a disposizione del Servizio Sanitario Nazionale e degli Enti di Diritto Pubblico preposti, nell'ambito delle Regioni, alla tutela della salute dei lavoratori.

6) In materia di movimentazione manuale dei carichi in sede di valutazione dei rischi costituiranno elementi di riferimento le disposizioni previste dal d.lgs. 81/2008.

7) Le Parti si danno atto che quanto previsto nel presente articolo attua il disposto dell'art. 9 della Iegge n. 300 e che le disposizioni contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di Iegge o con altre norme comunque obbligatorie per le Aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento al Servizio Sanitario Nazionale.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Osservatorio Nazionale

Saranno, in particolare, oggetto d'esame congiunto:

…

i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza sul Iavoro nel contesto della terziarizzazione delle attività;

…

i problemi relativi ai conferimenti di servizi ed attività di appalto con riferimento all'occupazione ed alla sicurezza nel contesto della terziarizzazione delle attività;

Sezione ambiente e sicurezza

Le tematiche relative all'ambiente e sicurezza nei Ioro riflessi all'interno e all'esterno delle fabbriche ed i problemi della sicurezza, anche alla Iuce di quanto previsto dal Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, saranno oggetto di una sezione apposita nell'ambito deII'Osservatorio Nazionale.

Le Parti riserveranno momenti di verifica a tali temi nelle Ioro ripercussioni nazionali e comunitarie, anche allo scopo di valutare congiuntamente eventuali proposte da sottoporre agli Organi di Governo e legislativi competenti.

Saranno oggetto di esame congiunto:

i problemi connessi ai siti produttivi complessi caratterizzati dalla presenza di più imprese ivi comprese quelle che svolgono Iavori in appalto;

la definizione di criteri di gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza nei Iavori in appalto;

le evoluzioni delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore con riguardo alle problematiche connesse con eventuali programmi di risanamento di particolare rilievo;

le proposte comuni per agevolare la gestione degli adempimenti richiesti dalla Iegge e modalità di eventuali rapporti con le Istituzioni Nazionali;

i contenuti e le formule operative per promuovere la formazione sull'ambiente e sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alla Commissione Ambiente di cui al successivo paragrafo, in collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;

le modalità di costituzione di una anagrafe delle CA/RLSSA, nel rispetto del decreto legislativo 196/2003, al fine di agevolarne Io scambio di esperienze ed informazioni. In tale ambito saranno approfondite inoltre le

modalità per la predisposizione di una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli incidenti e degli infortuni occorsi nel settore;

le tematiche riguardanti le emissioni nell'atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;

l'evoluzione in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici della normativa nazionale e comunitaria ed in mancanza della normativa ACGIH. Eventuali integrazioni delle tabelle deII'ACGIH, a fronte di dimostrate situazioni di rischio derivanti da agenti chimici non previsti daII'American Conference, andranno esaminate sulla base di proposte di limiti di provata applicabilità avanzate da enti scientifici nazionali e internazionali;

le problematiche eventualmente poste dal Decreto Legislativo 81/2008 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore, allo scopo anche di svolgere nelle sedi competenti un'azione per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano anche i progettisti ed i costruttori di macchinari ed attrezzature ad uso dell'industria vetraria;

le problematiche concernenti l'uso di videoterminali alla Iuce anche del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche;

il grado di applicazione deII'Accordo Europeo multisettoriale sulla protezione dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono, sottoscritto, in data 25 aprile 2006, dalle Organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori estrattivi ed utilizzatori della silice e le Organizzazioni sindacali, in attuazione degli articoli 138 e 139 del trattato di Amsterdam (modificativo del trattato suII'Unione Europea). Le Parti favoriranno la partecipazione alla raccolta volontaria dei dati, a livello di sito, ed il Ioro consolidamento attraverso il sistema di "report on line" curato dal Consiglio NEPSI. Con cadenza biennale, le Parti esamineranno i dati aggregati di settore che saranno diffusi dal Consiglio NEPSI ed adotteranno le iniziative ritenute utili;

la realizzazione di un incontro dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti in area ambiente e sicurezza ed alla individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse, sulla cui base potranno essere definiti anche contenuti e modalità di realizzazione della giornata nazionale Salute, Sicurezza ed Ambiente, da realizzarsi con cadenza annuale, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa.

Le Parti al fine di valorizzare l'attenzione e l'impegno delle aziende e di tutti i soggetti coinvolti in tema di salute, sicurezza e ambiente, concordano di istituire la giornata dedicata aII'approfondimento e condivisione di specifiche tematiche di volta in volta individuate, in una sezione deII'Osservatorio Nazionale, con la partecipazione anche di RSPP e RLSSA.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Premessa

Le Parti considerano strategico l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione finalizzata a valorizzare le risorse umane, a migliorare la Ioro occupabilità ed il Ioro arricchimento professionale, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato, ad esigenze di sviluppo della cultura di impresa nella quale cresca la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori. LeParti si riservano un più ampio ruolo di indirizzo e ferme restando le iniziative formative che ciascuna impresa potrà autonomamente progettare ed attivare, convengono di promuovere iniziative congiunte in materia di formazione con particolare riguardo a quelle sostenute darisorse finanziarie pubbliche, o ricadenti negli indirizzi espressi dal Fondo interprofessionale Fondimpresa costituito da Confindustria e CGIL-CISL-UIL.

Per le finalità di cui al presente accordo, col termine formazione continua si intende anche la formazione comunque sostenuta da risorse finanziarie pubbliche.

Allo scopo di favorire Io sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese, IeParti, a livello nazionale, sottolineano l'importanza del ruolo di una commissione bilaterale per la formazione continua formata da esperti interni alle proprie organizzazioni, con la finalità di individuare gli ambiti ed i temi della formazione continua.

Coerentemente con quanto indicato in premessa, la commissione assumerà un ruolo di indirizzo, di analisi dei fabbisogni formativi settoriali.

…

Rapporti di lavoro speciali

Art. 58 - Apprendistato professionalizzante

…

Le ore annue medie di formazione, compresa la formazione generale e specifica per la sicurezza sul Iavoro prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sono stabilite tra 60 e 80 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art. 44, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015. Tale monte ore sarà modulato in relazione alla complessità delle competenze necessarie alla qualificazione professionale da conseguire, indicata dalle Parti nel piano formativo individuale deII'apprendista.

…

6. Informazione e Registri informativi

Art. 2 – Assemblee

…

Nell'ambito dell'attuale disponibilità delle ore di assemblee annuali, un'ora sarà dedicata e gestita congiuntamente tra RLS/RLSSA/CA e RSPP per discutere e confrontarsi con i lavoratori sui temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente. Nelle aziende con più siti produttivi è incoraggiato il coordinamento su queste tematiche.

…

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 52 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul Iavoro

…

Conservazione del posto

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;

mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.

Comunque il lavoratore decade dal diritto alla conservazione del posto, quando nell'arco temporale di trentasei mesi abbia cumulato più assenze complessivamente superiori ai limiti di conservazione del posto sopraindicati.

Ai soli effetti del comporto di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario.II ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a unoo più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso delcomporto di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento. Ai soli finidel calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di Iavoro per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, ed a patologie cronico- degenerative di difficiletrattamentoe cura con le comuni terapie la sospensione del decorso del comporto di cui al commaprecedente può avvenire per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, per un massimo di 360 giornidaII'inizio dell'evento nell'arco temporale di 36 mesi. Il dato sensibile, riferibile alla certificazionedelle patologie oncologiche e delle patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, prodotto a cura dell'interessato, sarà trattato daII'Azienda nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. La malattia sopravvenuta

durante il periodo di godimento delle ferie, regolarmente comunicata e certificata secondo le vigenti disposizioni di Iegge e di contratto, interrompe il decorso delle ferie stesse nei seguenti casi:

malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

malattia la cui durata sia superiore a otto giorni consecutivi compreso il ricovero ospedaliero.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13esima mensilità, TFR, ecc.). Superato il termine della conservazione del posto, ove

l'Azienda risolva il rapporto di Iavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di Iavoro con diritto al solo TFR. Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di Iavoro non sia risolto né ad iniziativa deII'Azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di Iavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Su richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà informazioni sulla situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Trattamento economico

Lavoratori di cui al gruppo 3)

Le Aziende corrisponderanno al lavoratore di cui al gruppo 3) assente per malattia, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dagli Istituti ed Enti assicuratori, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione per i 2 mesi e mezzo successivi e 50% della retribuzione per i tre mesi restanti;

per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione per il successivo mese e mezzo e 50% per i restanti 5 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 8 mesi e 50% per i restanti 8 mesi.

L'Azienda corrisponderà l'anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti Istituti a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il Ioro sollecito rimborso da parte degli Istituti interessati attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

È diritto deII'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto degli istituti assicuratori sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, l'Azienda corrisponderà la normale retribuzione globale netta che il lavoratore di cui al gruppo 3) avrebbe percepito se avesse lavorato.

Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al presente punto C), le Aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da istituzioni sociali e aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezion fatta per quei

trattamenti corrispondenti allo stesso titolo, derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori di cui al gruppo

3) valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul Iavoro.

Lavoratori di cuì ai gruppi 1) e 2)

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) è il seguente:

per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo, 70% della retribuzione globale per i 2 mesi e mezzo successivi e metà retribuzione globale per i 3 mesi restanti;

per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 5 mesi, 70% della retribuzione globale per il successivo mese e mezzo e metà retribuzione globale per i restanti 5 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 8 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi restanti.

Peri lavoratori di cui al gruppo 2) restafermo chel'anzidettotrattamento economico verrà corrisposto daII'Azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti daII'Azienda.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori assenti dal Iavoro per malattie di natura e durata particolarmente gravi sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione e pertanto, in relazione a tali fattispecie, sarà concessa, su richiesta del lavoratore e con l'eventuale interessamento della RSU un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, che non potrà comunque essere superiore a mesi dodici. In relazione a tali fattispecie l'azienda valuterà l'eventuale richiesta di anticipo del TFR.

Art. 53 - Trattamento in caso di infortunio sul Iavoro o malattia professionale

Denuncia

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi, di assistenza e soccorso o comunque per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di Iegge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di Iegge, l'infortunio sul Iavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto. Quando l'infortunio accade al lavoratore in Iavori fuori

stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando, ove possibile, le relative testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni del presente articolo.

Conservazione del posto

Durante l'assenza dal Iavoro causata da infortunio sul Iavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla Iegge;

in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte deII'Istituto assicuratore.

Al termine del periodo deII'invaIidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale o per infortunio sul Iavoro, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del Iavoro.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di Iavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione deII'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti 1) e 2) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di Iavoro con diritto al solo TFR.

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

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, TFR ecc.).

Trattamento economico Lavoratori di cui al gruppo 3)

Il lavoratore infortunato di cui alla presente Iettera C) ha diritto all'intera retribuzione per

la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio. Inoltre, l'Azienda corrisponderà al suddetto lavoratore assente per infortunio sul Iavoro o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento delle seguenti misure della normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato:

per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi;

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 4 mesi;

e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro:

per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 3 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: intera retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione per i primi 6 mesi.

L'azienda corrisponderà, alle normali scadenze dei periodi di paga, l'anticipazione delle indennità a carico deII'Istituto a condizione che le anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il Ioro sollecito rimborso da parte deII'Istituto attraverso conguaglio o altro analogo sistema.

Per i periodi di infortunio sul Iavoro o di malattia professionale eccedenti i limiti di cui al precedente comma, il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi le Aziende corrisponderanno la normale retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Agli effetti del trattamento economico complessivo di cui al 1° comma del presente punto c), le Aziende opereranno i relativi conguagli al termine dei rispettivi periodi di trattamento contrattuale.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza, eccezion fatta per quei trattamenti corrisposti allo stesso titolo derivanti dalla sola quota di partecipazione dei lavoratori alle istituzioni di cui sopra.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o dell'infortunio sul Iavoro da parte dei rispettivi Istituti assicuratori.

Lavoratori di cuì ai gruppi 1) e 2)

Il trattamento economico dei lavoratori di cui ai gruppi 1) e 2) coperti da assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul Iavoro e le malattie professionali è il seguente:

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;

e in caso di ricaduta nello stesso evento entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del Iavoro:

per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 non compiuti: intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e mezzo;

per anzianità di servizio oltre 6 anni: intera retribuzione globale per i primi 6 mesi.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto daII'Azienda in ogni caso, con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti daII'Azienda.

Per i periodi di infortunio sul Iavoro o di malattia professionale eccedenti limiti di cui al primo comma del punto C), il lavoratore percepirà il normale trattamento economico erogato dagli Istituti assicuratori.

Art. 67 bis - Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel d.lgs. n. 216/2003. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica": in particolare ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli

interessi costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali.

8. altro

CAPITOLO III

PREVIDENZA COMPLEMENTARE,

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, FORMAZIONE PROFESSIONALE, IMPRESE DI DIMENSIONE COMUNITARIA, DECENTRAMENTO, RISTRUTTURAZIONI,

MODIFICHE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE, APPALTI E LAVORO A DOMICILIO

…

Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di Iegge in materia. Sono esclusi

dagli appalti i Iavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa. Saranno invece appaltate le operazioni di manutenzione ordinaria continuativa che devono essere necessariamente svolte al di fuori dei normali turni di Iavoro, per le quali, previo esame con la RSU, sarà accertata l'impossibilità di effettuarle con personale in forza in azienda in particolari turni all'uopo predisposti.

Fermo restando che la manutenzione sia finalizzata alla sicurezza, all'efficienza, alla miglioreutilizzazione degli impianti e al miglioramento delle condizioni ambientali, la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmazione delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del Iavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze delle attività di manutenzione che oggettivamente richiedono l'impiego di forza Iavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice. I contratti di appalto continuativi svolti in azienda saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative e da economicità gestionali che, su richiesta delle RSU, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Comunque, restano salvi gli appalti aventi carattere di continuità, relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante.

Nei casi di attività affidate con contratti di appalto continuativi saranno comunicate alle RSU le eventuali variazioni inerenti ai soggetti appaltatori di tali attività.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico, cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche e di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione al rumore.

Il datore di Iavoro in caso di affidamento di Iavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi verifica l'idoneità tecnico-professionale di tali soggetti e fornisce informazioni sia sui rischi specifici presenti negli ambienti in cui sono destinati ad

operare sia sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

I lavoratori d'aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi aziendali (mense, servizi di pronto soccorso, servizi igienici) con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 70 dipendenti informeranno le RSU almeno una volta l'anno, o su richiesta delle stesse in caso di nuovi contratti, sulla natura, i contenuti, gli obiettivi, le prescrizioni di sicurezza relative alle attività conferite in appalto e il relativo CCNL applicato.

Le imprese si impegnano ad operare nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale, anche con riferimento alle condizioni di lavoro, di prevenzione e sicurezza e ribadiscono l'importanza di verificare la corretta applicazione di tali principi e condizioni anche nell'ambito delle esternalizzazioni. Coerentemente le aziende committenti si impegnano a considerare l'applicazione di CCNL stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tra i criteri prioritari nella scelta dell'appaltatore.

Art. 60 - Telelavoro

Le Parti considerano il Telelavoro una modalità della prestazione finalizzata a cogliere le esigenze organizzative dell'impresa e, compatibilmente con le stesse, le esigenze dei dipendenti. Per Telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Lo svolgimento di prestazione in Telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro. Non è considerabile attività in Telelavoro quella svolta anche invia telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela etc. Sono altresì esclusi dalla presente disciplina i call-center organizzati in autonome unità produttive.

La postazione di Telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Nel caso di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'impresa definire con il dipendente il rientro presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Per i dipendenti Telelavoristi le clausole normative ed economiche del CCNL, si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

Ferma restando la durata della prestazione complessivamente prevista dall'art.15 del CCNL, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno definite a livello aziendale.

Ai dipendenti svolgenti prestazione in Telelavoro, si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla Legge per le abitazioni civili.

In tal senso l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire, per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di Iavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di Iavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

L'attività di Telelavoro potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del Iavoro, per riunioni di Iavoro con i colleghi, per colloqui con ilproprio responsabile, per svolgimento di attività non Telelavorabili, per quanto previsto dal successivo punto 12, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del Iavoro.

In nessun caso il dipendente può eseguire sulla postazione in dotazione, Iavoro per conto proprio e/o per terzi.

Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

AI dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, eventualmente anche tramite apposita connessione informatica.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente fatti salvi i casi in cui la sopra regolamentata modalità della prestazione:

sia stata prevista all'atto dell'assunzione;

sia l'unica modalità di prestazione prevista nell'impresa per la specifica mansione.

Nei casi in cui l'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sia concordata tra impresa e dipendente, è facoltà delle Parti stesse definire la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino delle precedenti modalità della prestazione.

Nel caso di disposizioni di Legge o di Accordi Interconfederali, inerenti il Telelavoro, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Art. 60 bis - Lavoro Agile

Il Iavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove ne ricorrano le condizioni, stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore

e regolata dalla Iegge. In quanto strumento orientato ad incrementare la produttività e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di Iavoro, le Parti intendono promuoverne l'utilizzo, anche in via sperimentale, predisponendo le linee guida allegate al presente CCNL.

Art. 71 - Provvedimenti disciplinari

essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

richiamo verbale;

richiamo scritto;

multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

sospensione dallo stipendio e dal Iavoro fino a tre giorni.

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aveilo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante deII'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisca mandato.

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

Decorso tale termine, i provvedimenti stessi saranno emessi entro i venti giorni successivi. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla Ioro applicazione.

Ricade sotto i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1), 2) e 3) il lavoratore che:

non si presenti al Iavoro o che abbandoni il proprio posto di Iavoro senza giustificati motivi;

ritardi l'inizio del Iavoro o Io sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso e senza giustificati motivi;

non esegua il Iavoro secondo le istruzioni ricevute oppure Io esegua con negligenza;

arrechi danni per disattenzione al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

sia trovato addormentato;

introduca abusivamente bevande alcoliche;

introduca persone estranee allo stabilimento senza regolare permesso;

si presenti o si trovi al Iavoro in stato di ubriachezza;

trasgredisca alle disposizioni del presente contratto ed ai regolamenti interni o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

…

Art. 72 - Licenziamento per punizione

Nel provvedimento di licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del Iavoro, che provochi aII'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con Io svolgimento del rapporto di Iavoro, azioni delittuose a termini di Iegge. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra: furto o danneggiamento volontario o commesso con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione; trafugamento di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi; lavorazione, costruzione o commercio per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti daII'Azienda; assenze ingiustificate che si prolunghino per quattro giorni consecutivi; insubordinazione verso i superiori; § diverbio litigioso seguito da vie di fatto e/o rissa nello stabilimento; lavorazione o costruzione neII'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio conto o per conto terzi; abbandono del posto di Iavoro che arrechi pregiudizio alla incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti; recidiva nelle mancanze di cui all'art. 71 che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei ventiquattro mesi precedenti; trasgressioni previste al punto i) dell'art. 71 relativo alla morale ed alla sicurezza che comportino una gravità tale da non risultare adeguata, nel caso concreto, l'applicazione della sospensione.

CCNL energia e petrolio

Ultimo aggiornamento	09.02.2024. addetti industria dell'energia e petrolio
Settore [cod.]	Chimica B
Codice CNEL	B254
Data di stipula	09.02.2023
Data di decorrenza	01.01.2022
Data di scadenza	31.12.2024
Firmatari datoriali	Confindustria energia
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	3.660
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	36.925
di cui donne	8.406
di cui uomini	28.520

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Sezione C

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

La salute, la sicurezza e il rispetto dell'ambiente rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività produttive. Si conviene sulla necessità di concorrere insieme nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di Iavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dalle normative vigenti, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, sicurezza e ambiente, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative sempre più orientate al miglioramento continuo e alla sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e della qualità dei prodotti, ed al raggiungimento degli obiettivi di neutralità climatica.

Le Parti stipulanti recepiscono, nell'ambito del presente CCNL, i contenuti presenti neII'A.I. 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza che costituisce parte integrante del T.U. sulla rappresentanza del 10/01/2014.

Sui temi della salute, sicurezza e ambiente, si intende proseguire la collaborazione strutturata trilaterale (INAIL, Confindustria Energia, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL) finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza. Tale collaborazione ha introdotto nel settore un piano di interventi sulla prevenzione basato su principio del miglioramento continuo che si estende alla sicurezza dei lavoratori degli appalti e servizi. Dall'esperienza trilaterale nasce il progetto formativo sperimentale che ha interessato contemporaneamente le figure RLSA e RSPP e si conviene che tale esperienza formativa sperimentale divenga strutturale.

In data, 8 gennaio 2019 è stato rinnovato il protocollo di collaborazione sottoscritto da INAIL, Confindustria Energia e Filctem, Femca, Uiltec. La collaborazione di durata triennale è finalizzata:

— aì supporto informativo alle aziende associate per la transizione dalla norma BS18001:2007 alla nuova UNI ISO: 45001:2018, in considerazione dei rilevanti cambiamenti apportati e delle opportunità migliorative attese;

– all'aggiornamento delle "Linee di indirizzo SGI-AE", in relazione all'evoluzione della normativa;

– alla promozione delle modalità innovative della SSL con visite presso le aziende aderenti a Confindustria Energia e che applicano il presente CCNL;

– alla progettazione di programmi formativi destinati ai RSPP e ai RLSA, da attivarsi in compartecipazione,

– all'informazione/formazione in occasione delle Conferenze Territoriali/Nazionali sui temi HSE.

L'Organismo Paritetico Nazionale e INAIL ha elaborato le "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021) che rappresentano le linee guida per le aziende del settore.

L'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute - sicurezza - ambiente si realizza con il pieno coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati lavorando sulle interazioni tra le persone, i sistemi, gli ambienti di Iavoro, le comunità locali e le istituzioni.

1. Il sistema relazionale Salute, Sicurezza e Ambiente

Un moderno sistema di relazioni industriali improntato alla partecipazione e alla trasparenza dei processi decisionali costituisce un presupposto essenziale per valorizzare le relazioni tra Azienda e lavoratori in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Il sistema relazionale salute-sicurezza-ambiente si articola a livello nazionale neIl'Organismo Paritetico Nazionale HSE e, a livello aziendale, nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/R.S.U.

In particolare, con la realizzazione di una assemblea congiunta a valle della riunione periodica, per informare tutti i lavoratori dei risultati della medesima.

2. Organismo Paritetico Nazionale Energia e Petrolio

L'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), sede privilegiata per le finalità previste dall'art. 51 del D. Lgs. n. 81/08 e in particolare per:

- la programmazione delle attività formative congiunte RLSA/RSPP;
- l'organizzazione di conferenze nazionali, interregionali o regionali per condividere l'evoluzione dei sistemi normativi attinenti le problematiche del settore energia e petrolio, per diffondere e valorizzare le migliori pratiche di prevenzione dei rischi e per rendere pubblici i risultati delle politiche ambientali e dei programmi di prevenzione adottati dalle aziende;

la raccolta e l'elaborazione di buone prassi ai fini prevenzionistici;

- la funzione di stimolo e di informazione per lo sviluppo di corretti rapporti nei diversi luoghi di lavoro riconoscendo nella dimensione territoriale e aziendale il luogo decisivo per una fattiva politica di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
- il supporto alle Direzioni aziendali, i RSPP e i RLSA nella sperimentazione di iniziative concordate sulla comunicazione e sulla relazione con il territorio (istituzioni, enti, associazioni, cittadini), nel rispetto dei ruoli autonomi dei sindacati e delle aziende;
- Io sviluppo di tutte le azioni inerenti alla salute, sicurezza e ambiente, per ogni altra attività o funzione assegnata Ioro dalla Iegge;
- la promozione di linee guida sul tema deII'invecchiamento attivo;
- la promozione e Io sviluppo dei rapporti con Istituti, Enti pubblici, Organi di vigilanza e Università, in particolare per i temi ambientali;
- la predisposizione del libretto formativo per i RLSA valido per il settore;
- l'istituzione dell'anagrafe dei RLSA/RSPP.

L'O.P.N. è costituito da tre componenti effettivi e da tre componenti

delle parti stipulanti in sostituzione degli effettivi. I nominativi saranno indicati da Confindustria Energia e da Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL attraverso uno scambio di lettere.

L'O.P.N. può allargare la partecipazione ai Iavori anche ai componenti supplenti e può invitare anche ulteriori componenti della rappresentanza imprenditoriale e di quelle sindacali, ove sia concordemente ritenuto opportuno. In tutti i casi il diritto di voto è riconosciuto solo ai componenti effettivi o ai supplenti sostituti degli effettivi.

Si concorda che l'O.P.N. ha sede presso Confindustria Energia e che i relativi compiti di segreteria sono a carico della medesima struttura. Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti e alcuna spesa per il funzionamento di tale Organismo, le cui attività vengono disciplinate dal seguente regolamento.

L' O.P.N. rinnova il Presidente ed il Vice Presidente ogni tre anni.

Si prevede l'alternanza tra le predette cariche fra i componenti di espressione sindacale e di quelli di espressione di Confindustria Energia.

AI Presidente spetta:

- convocare in via ordinaria le riunioni;
- rappresentare l'O.P.N. di fronte a terzi;
- presiedere le riunioni;
- garantire l'applicazione del regolamento, in accordo con il Vice Presidente;
- promuovere l'esecuzione delle deliberazioni, in accordo con il Vice Presidente.

L'O.P.N. si riunisce di norma mensilmente su proposta del Presidente in accordo con il Vice Presidente. In via straordinaria si potrà riunire su richiesta di una delle parti.

La convocazione verrà effettuata, di norma, almeno sette giorni prima della data fissata e dovrà contenere data, luogo, e ora della riunione, nonché l'indicazione degli argomenti da trattare. In via eccezionale, il preavviso potrà essere di 48 ore.

Le decisioni sono prese all'unanimità dei presenti. Ciascun componente ha diritto a un voto, senza possibilità di delega.

2. Sviluppo sostenibile: definizione delle strategie ambientali

Lo sviluppo industriale sostenibile si basa sul rispetto dell'ambiente, tiene conto della sostenibilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.

Si conferma l'impegno, nell'ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere insieme alla definizione di strategie ambientali tese al miglioramento continuo.

In questo ambito saranno promosse attività mirate alla informazione pubblica sulle performance raggiunte, in particolare rispetto a territori specifici.

L'O.P.N., elaborerà nuove iniziative informative e formative a supporto dell'adozione e dello sviluppo sistemi di gestione integrati sicurezza e ambiente, conformi alle "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021).

In questo quadro le aziende si impegnano a utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente in base alle "Linee di indirizzo SGI-AE" (revisione 2021), adattandolo alle proprie specificità organizzative e produttive.

Si conferma il ruolo importante delle certificazioni per assicurare l'allineamento dei sistemi di gestione, non solo alle prescrizioni normative, ma anche alle migliori pratiche internazionali. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS, ISO 45001 e di numerosi altri tipi equivalenti (es. OIMS). L'obiettivo delle Parti è quello di far crescere in ogni luogo di Iavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione e il coinvolgimento di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

A tal fine saranno promossi dall'O.P.N. confronti annuali che avranno l'obiettivo di definire interventi condivisi mirati al miglioramento ambientale.

Il confronto annuale, nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, dovrà inoltre riguardare i seguenti temi coerentemente con il sistema di gestione adottato:

– le politiche ed i programmi relativi all'applicazione dei sistemi di gestione integrati e delle certificazioni;

– gli obiettivi di adeguamento alle normative sui grandi rischi e al controllo integrato;

– gli investimenti effettuati nell'anno, nonché quelli in corso per il biennio riferiti alla prevenzione, alla sicurezza ed alla tutela ambientale;

– le iniziative relative alla gestione dei siti contaminati;

– i programmi di risparmio energetico e di riduzione delle emissioni inquinanti e quelli relativi agli altri aspetti ambientali significativi (risorse impiegate, gestione dei rifiuti, depurazione degli scarichi);

– i programmi di formazione in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente rivolti a tutti i lavoratori;

– gli eventuali collegamenti con gli Organismi Paritetici Territoriali in materia di formazione;

– l'informazione sulla gestione dei rischi e Ioro comunicazione al territorio;

individuazione di strumenti che consentano una verifica delle problematiche ambientali sul territorio.

I RLSA e la R.S.U. sono tenuti alla riservatezza circa i dati per i quali l'azienda ne faccia richiesta.

3. Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti

Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute-sicurezza- ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, così come l'affidamento di queste attività ad imprese terze deve far parte del sistema integrato di gestione salute-sicurezza-ambiente e come tale sarà oggetto di confronto preventivo e coinvolgimento dei R.L.S.A./R.S.U., promuovendo il coordinamento degli RLSA/RLS presenti nel sito.

In questo caso l'affidamento, la durata e la conferma dei relativi contratti dovranno comunque essere condizionati dalla qualità dei risultati conseguiti anche sul piano della sicurezza e della salvaguardia ambientale.

A tale fine l'O.P.N. ha definito specifiche Linee Guida (contenute nelle "Linee di indirizzo SGI-AE" revisione 2021) volte alla prevenzione dei rischi neII'indotto in fase di selezione delle imprese per il conferimento dell'appalto; realizzazione dei Iavori (piano dei Iavori); coordinamento delle attività e verifica delle prestazioni.

Si conviene inoltre di sviluppare iniziative locali per la diffusione della cultura della sicurezza attraverso scambi di informazioni e la divulgazione delle migliori pratiche con la partecipazione attiva di INAIL, aziende del settore, aziende terze, Organizzazioni Sindacali e datoriali.

4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA)

Il ruolo, i compiti, le modalità di elezione, i diritti e i doveri del RLSA unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi nei luoghi di

lavoro sono regolati dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e dall'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

L'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute, sicurezza, ambiente e la complessità della normativa soprattutto in materia ambientale richiedono, nei siti produttivi, una più alta qualificazione del RLSA unitamente ad una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali mirate alla prevenzione dei rischi.

L'O.P.N. proseguirà il lavoro già avviato di attuazione di processi di informazione, di formazione e di partecipazione di tutti i lavoratori in materia di salute, sicurezza ed ambiente, di programmazione della formazione congiunta dei RLSA.

Ore di formazione RLSA				
	Per legge		Integrativ CCNL e	Totale ore
	fino a 49 dipendenti	oltre 49 dipendenti		
Base *(una tantumJ*	32	32	32	64
			di cui 4 sull'ambiente	16
Totale ore	36	40	40	

Contribuiscono al monte ore di aggiornamento annuale, la partecipazione dei RLSA alle attività promosse dall'O.P.N. quali ad esempio Conferenze nazionali e/o territoriali RLSA/RSPP, corsi di formazione/seminari tecnici RLSA/RSPP.

L'O.P.N. disporrà di una Banca dati per l'anagrafe dei RLSA di tutte le aziende del settore sulla base della quale potrà programmare e monitorare i processi formativi di base e gli aggiornamenti.

Il numero dei RLSA, eletti all'interno delle R.S.U., sarà rapportato all'organico delle strutture organizzative aziendali secondo la seguente tabella:

1 rappresentante	Da 16 a 50 dipendenti
2 rappresentanti	Da 51 a 100 dipendenti
3 rappresentanti	Da 101 a 300

	dipendenti
4 rappresentanti	Da 301 a 600 dipendenti
5 rappresentanti	Da 601 a 1000 dipendenti
6 rappresentanti	Oltre i 1000 dipendenti

Nell'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza si rinvengono le procedure di elezione/designazione del RLS, nel nostro settore del RLSA.

Il monte ore di permessi a disposizione del RLSA per svolgere le Ioro funzioni è di 72 ore/anno, oltre a quelle già previste per le R.S.U. L'agibilità del RLSA sarà ampliata a fronte di progetti comuni relativi in particolare ad applicazioni di nuove normative e a necessità specifiche di comunicazione e di dialogo con il territorio. Tali progetti saranno definiti nell'ambito del confronto annuale che si svolgerà a livello aziendale. Per le attività dei RLSA e per la loro formazione si rinvia rispettivamente agli artt. 37 e 50 del D. Lgs. n. 81/2008.

Viene istituito il RLSA sito per i complessi industriali individuati dall'art. 49 del D. Lgs.

81/2008.

Sulla base delle risultanze raccolte attraverso le sperimentazioni di tale ruolo nei territori, l'O.P.N. auspica una sua possibile istituzione — ove possibile e previo accordo sindacale aziendale - anche nei contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni connotate da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area inferiore a 500.

Il monte ore a disposizione del RLSA di sito è di 16 ore/anno.

La conferenza permanente per i rapporti tra Io Stato, le Regioni e le Province autonome ha, con l'accordo 7 luglio 2016, individuato la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del

D. Lgs. n. 81/08. La formazione dei RLSA e i relativi aggiornamenti potranno avvenire, esclusivamente per i RLSA facenti capo ad unità produttive con attività classificate a rischio basso ai sensi deII'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016, anche con modalità e-learning.

Nota a verbale

Le Parti convengono che per le società ENI, SNAM e SAIPEM, stante la loro articolazione sul territorio, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente sarà individuato all'interno dell'istanza elettiva delle R.S.U. (distretto, cantiere o zona) come previsto dagli accordi attuativi in materia, fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

5. Abiti da lavoro

Per quanto concerne gli abiti da lavoro, premesso che i dispositivi di protezione individuale sono regolamentati dalla normativa legislativa vigente, l'azienda fornisce ogni anno un abito da Iavoro

(tute, camice, grembiule, divise e abiti speciali) a quei lavoratori la cui attività Io richieda e ne assicura il ricambio, tenendo conto delle lavorazioni, della normale usura e dei casi in cui l'efficienza, agli effetti della sicurezza e dell'igiene, ne richieda la sostituzione.

L'azienda mette, ove necessario, a disposizione dei lavoratori appositi armadietti nei quali custodire gli indumenti di Iavoro con scomparti separati per gli indumenti civili. In tali circostanze il trattamento degli indumenti sarà oggetto di specifiche procedure da concordare con il RLSA.

Ai lavoratori che esplicano continuativamente la Ioro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie, debbono essere forniti quegli indumenti speciali che siano i più appropriati alle specifiche condizioni di Iavoro.

L'azienda può richiedere ai lavoratori di indossare, durante Io svolgimento dell'attività lavorativa, divise o abiti speciali; in questi casi la scelta degli indumenti viene effettuata consultando il RLSA.

L'azienda fornisce tali indumenti in uso gratuito. Le modalità concernenti la distribuzione, le disposizioni per l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti di lavoro, delle divise e degli indumenti speciali di Iavoro indossati durante Io svolgimento dell'attività lavorativa, formano oggetto di accordo tra le Parti a livello aziendale.

L'azienda è tenuta a disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgano lavorazioni di sostanze nocive consumino i pasti fuori dai reparti stessi, in locale adatto.

1. Prevenzione e salute

Ppr rischi particolari (agenti cancerogeni, agenti biologici, sostanze reprotossiche, rumore e radiazioni ionizzanti) il datore di Iavoro istituisce, in conformità con le vigenti normative, specifici registri degli esposti nei quali sono annotati i nomi dei lavoratori, i periodi di esposizione, le mansioni e la sostanza a cui è riferita l'esposizione. Tali registri sono a disposizione del RLSA.

Gli accertamenti sanitari possono essere richiesti anche dal singolo lavoratore per motivi correlati allo svolgimento della specifica attività professionale

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle deII'American Conference of Governmental Industrial

Hygienists (ACGIH") (TLV)".

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Parte I

Sezione A

RELAZIONI INDUSTRIALI

Osservatorio

Si conviene di mantenere l'Osservatorio Paritetico Nazionale composto da dodici membri, di cui sei in rappresentanza di Confindustria Energia e sei in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti dedicato all'andamento dei settori presenti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Ferme restando le autonomie e le responsabilità dei sindacati e degli imprenditori, le Parti assegnano aII'Osservatorio un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale sui seguenti temi:

dinamiche congiunturali dei settori regolati dal CCNL Energia e Petrolio;

la transizione energetica;

assetti occupazionali e mercato del Iavoro;

evoluzione dei sistemi previdenziali;

salute, sicurezza, ambiente;

formazione;

pari opportunità;

legislazione sul Iavoro e sulle politiche energetiche;

Comitati Aziendali Europei;

Quadri.

Il sistema relazionale prevede, inoltre, I'Osservatorio paritetico a livello aziendale che si riunirà due volte all'anno, la cui composizione sarà definita a tale livello e che esaminerà le seguenti tematiche:

analisi degli elementi a consuntivo dell'anno precedente;

piano degli investimenti;

scenario economico ed energetico previsionale;

cambiamenti organizzativi/strutturali;

evoluzione dell'occupazione;

salute, sicurezza, ambiente;

politiche formative;

indirizzi di politica retributiva.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite nel Contratto Nazionale. Detta contrattazione ha la funzione di negoziare quanto espressamente demandato dal CCNL e precisamente:

Parte I, Sezione C, Salute-Sicurezza-Ambiente;

art. 25 - Compensi per il Iavoro in turno di tipo B;

art. 31 - Ultimo capoverso: cessione a titolo gratuito delle ferie; art. 37 - Premio di Produttività/Premio di Partecipazione;

art. 38 - Indennità di trasporto;

art. 39 - Indennità di reperibilità;

art. 40 - Indennità speciali per il personale addetto alle ricerche petrolifere; art. 42 - Trasferte

art. 43 - Altri trattamenti.

Gli accordi aziendali relativi all'art. 37 hanno — di norma - una durata triennale e saranno rinnovati evitando di avere una sovrapposizione dei cicli negoziali. Sono soggetti della contrattazione aziendale le R.S.U. e le OO.SS. competenti.

Appalti

Confindustria Energia e le Organizzazioni Sindacali condividono che il tema degli appalti di lavoro, di servizi e forniture debba seguire principi di comportamento socialmente responsabili volti a garantire e salvaguardare, nei confronti dei lavoratori che operano in regime di appalto e subappalto, i diritti previsti dalla legislazione vigente, la promozione e il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di Iavoro, il divieto di lavoro forzato, il Iibero esercizio delle libertà sindacali, di associazione e di contrattazione collettiva.

…..

Le Parti sono consapevoli che, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, vanno valorizzate le imprese che operano nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di Iavoro, di prevenzione e sicurezza. A tale riguardo, sono necessarie iniziative condivise e adeguate volte a favorire una sana competizione fra le imprese e, contemporaneamente, a garantire il rispetto della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Sezione B

FORMAZIONE

La formazione è considerata dalle Parti elemento strategico per la crescita e Io sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua attitudine al cambiamento.

Nell'ambito del cambiamento apportato dalla transizione energetica e dalla digitalizzazione, la formazione è considerata dalle Parti quale elemento fondamentale per la valorizzazione e la crescita dei lavoratori. Le Parti ritengono necessario investire in percorsi formativi volti alla riqualificazione delle competenze esistenti e all'acquisizione di nuove. Allo stesso tempo, la formazione deve saper rispondere aII'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa soprattutto nell'ambito della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, al fine di sviluppare un benessere collettivo nell'ambito dell'intera organizzazione del Iavoro. Per il raggiungimento di tali obiettivi la formazione potrà usufruire anche delle innovazioni date dal processo di digitalizzazione e sperimentate durante la crisi pandemica da Covid-19. Le Parti condividono la necessità di una maggiore valorizzazione anche delle attività formative che prevedano l'utilizzo di piattaforme e-learning, video conference e/o soluzioni blended, con riferimento alle attività considerate a rischio basso.

In tale contesto, le Parti condividono il ruolo strategico della formazione quale strumento fondamentale per la salvaguardia deII'occupabiIità dei lavoratori del settore. Si ritiene quindi opportuno costituire una Istituzione Paritetica Nazionale (IPN) sulla formazione che possa favorire l'utilizzo e l'implementazione delle best practice del settore, assicurarne la presenza, condividere gli obiettivi raggiunti, gli strumenti utilizzati e le tematiche di maggior interesse, come ad esempio la transizione energetica e la digitalizzazione. In relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua, intesa come aggiornamento attraverso l'acquisizione di conoscenze che favoriscano la costante e continua capacità di risposta dell'individuo e della sua professionalità alle

diverse situazioni tecnico organizzative, la Direzione aziendale all'inizio di ciascun anno fornirà alla RSU e trasmetterà all' IPN il consuntivo della formazione certificata effettuata nell'anno precedente, precisando la quantità di ore effettuate, la percentuale di dipendenti interessati e la tipologia degli interventi e il suo ritorno in termini di autonomia, di conoscenza e di responsabilità, elementi questi che comporranno il libretto formativo. Gli elementi acquisiti saranno utilizzati daII'IPN per monitorare e valutare la diffusione e l'incidenza delle iniziative formative, valorizzare le situazioni di eccellenza, elaborare delle linee guida per le aziende del settore ed individuare delle proposte formative di maggior interesse strategico. L'IPN si riunirà due volte l'anno con cadenza semestrale e sarà composto da sei membri di parte sindacale e sei di parte datoriale.

……

La formazione si conferma inoltre come il principale strumento finalizzato all'evoluzione delle competenze professionali, alla valorizzazione professionale dei lavoratori, a rispondere e a prevenire situazioni di possibile precarietà professionale e occupazionale e al potenziamento

deII'occupabiIità di tutti i lavoratori. Nello stesso tempo la formazione deve saper rispondere aII'aspettativa di una migliore qualità della vita lavorativa soprattutto nell'ambito della tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, al fine di sviluppare un benessere collettivo nell'ambito dell'intera organizzazione del Iavoro.

A tale fine, le Parti si proporranno piani formativi integrati che affrontino contestualmente i temi connessi al potenziamento del sistema professionale e quelli connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori e della salvaguardia dell'ambiente, nonché alla responsabilità sociale delle imprese. La formazione sarà di contenuto adeguato ad affrontare temi quali: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

…..

L'IPN avrà anche il compito di:

— promuovere la diffusione della formazione finanziata, anche interaziendale, per piani condivisi su temi quali l'innovazione tecnologica, lo sviluppo organizzativo, le competenze tecnico-professionali gestionali e di processo, l'ambiente e sicurezza, la riqualificazione;

proporre percorsi formativi relativi ai ruoli professionali presenti nelle diverse aree aziendali, nonché processi formativi trasversali: quali la salute e la sicurezza sul Iavoro, la formazione del personale over 50 e le pari opportunità.

Le Parti si impegnano a valorizzare la bilateralità in questo processo della formazione con l'obiettivo di sviluppare una concertazione tra le imprese e il sindacato, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante
Formazione Con la deliberazione 20 febbraio 2014, la Conferenza permanente per i rapporti tra Io Stato, le Regioni e le Province autonome ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento all'offerta formativa pubblica, interna o esterna aII'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, si rinvia alla normativa di Iegge vigente. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'Azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40 ore medie annue per il triennio. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue per il triennio, in coerenza con il profilo professionale di riferimento. Tale formazione, svolta a cura deII'Azienda, dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o, in assenza di quest'ultimo, mediante annotazione dell'attività espletata su i curricula formativi aziendali.

Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti concordano che l'apprendista sarà seguito, per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del relativo piano formativo individuale, da un tutor o referente aziendale che Io affiancherà, al fine di agevolarne l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e Iavoro.

Il tutor o referente aziendale individuato daII'Azienda sarà un lavoratore qualificato individuato daII'Azienda che svolga un'attività coerente con quella deII'apprendista e che abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa.

Al termine del contratto, l'Azienda rilascerà l'attestazione delle competenze professionali acquisite dal lavoratore e della formazione svolta.

Art. 8— Profili formativi e piano individuale per l'apprendistato professionalizzante

I profili formativi, le competenze professionali comuni e specifiche, nonché l'abbinamento delle aree professionali con i ruoli sono in fase di aggiornamento. Si confermano quelli seguenti, fino alla nuova definizione.

I profili formativi individuano le competenze necessarie, per ciascuna area e ruolo professionale:

Le aree professionali sono le seguenti:

Amministrazione, Finanza e Controllo

Pianificazione

Immagini e Relazioni Esterne

Personale e Organizzazione

Informatica e Telecomunicazioni (ICT)

Salute, Sicurezza e Ambiente

…..

Competenze Professionali Comuni

Tutti i profili professionali, indipendentemente dall'area di appartenenza, devono possedere un set di conoscenze e competenze comuni:

conoscenza dei vari business dell'impresa, delle strutture organizzative, delle interrelazioni che la caratterizzano, nonché del contesto socio-ambientale di riferimento;

strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati di riferimento;

conoscenza del sistema normativo aziendale (codice di comportamento, linee guida, normative, procedure, etc.);

conoscenza degli elementi fondamentali delle norme di Iegge, contrattuali e aziendali che regolano il rapporto di Iavoro;

conoscenza delle principali norme di legge in materia di salute, sicurezza e ambiente;

Conoscenza dei principi fondamentali in materia di sostenibilità (economica, sociale e ambientale), ivi incluso il processo di transizione ecologica;

……

Competenze professionali specifiche

Salute, Sicurezza e Ambiente

norme legislative in materia di salute, sicurezza e ambiente;

norme e principi in materia di igiene medicina del Iavoro; tecniche di auditing in materia di salute, sicurezza e ambiente;

metodologie per la valutazione, gestione e controllo del rischio;

tecniche di analisi, interpretazione e previsione dei dati ambientali;

metodologie e tecniche per la valutazione dell'adeguatezza della progettazione di processo dal punto di vista della sicurezza (es. HAZOP);

conoscenza delle tipologie di inquinamento potenzialmente connesse al ciclo produttivo e delle relative tecniche di intervento;

conoscenza delle tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile e alla responsabilità sociale d'impresa.

Malattia e infortunio

Art. 46 - Conservazione del posto durante l'assenza per malattia o infortunio

AI lavoratore in prova in caso di assenza per malattia o infortunio extraprofessionali, si applica la seguente disciplina:

se l'assenza inizia durante la prima metà del periodo di prova, le Parti possono esercitare la facoltà di recesso;

se l'assenza inizia nella seconda metà del periodo di prova, l'azienda garantisce la conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 30 giorni di calendario.

In caso di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale, l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto per:

	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni

Periodo di comporto continuativo	7 mesi	10 mesi	12 mesi
Periodo di comporto non continuativo	9 mesi in un anno	12 mesi in 18 mesi	18 mesi in 27 mesi

Nei casi di malattia e infortunio professionali, l'azienda garantisce la conservazione del posto:

in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale i lavoratori percepiscono l'indennità per inabilità temporanea, secondo quanto previsto dalla legge;

in caso di infortunio professionale, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore;

in caso di malattia tubercolare, per la conservazione del posto valgono le disposizioni di legge in materia.

AI lavoratore che si ammala o si infortuna dopo che gli sia stato comunicato il preavviso di licenziamento, è dovuto il trattamento economico solo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Se il perdurare della malattia oltre i termini indicati non consente la ripresa del servizio, il lavoratore - purché abbia superato il periodo di prova - può risolvere il contratto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto, ma senza preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto, l'azienda risolve il rapporto di Iavoro corrispondendo al lavoratore non in prova il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 47 - Trattamento economico durante l'assenza per malattia o infortunio

AI lavoratore in prova assente per malattia o infortunio extra professionale, sempre che abbia superato la metà del periodo di prova, viene assicurata l'intera retribuzione per il periodo massimo di 30 giorni di calendario (vedi art. 46).

Durante i periodi di conservazione del posto di Iavoro di cui all'articolo precedente, è assicurato al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio, un trattamento economico pari ad anzianità:

Anzianità fino a 5 anni	Anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni

Periodo di comparto continuativo	Primi 4 mesi al 100% RGM Successivi 3 mesi al 50% RGM	Primi 6 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM	Primi 8 mesi al 100% RGM Successivi 4 mesi al 50% RGM
Periodo di comporta non continuativo	5,5 mensilità nell'arco di9 mesi consecutivi	8 mensilità nell'arco di12 mesi consecutivi	10 mensilità nell'arco di18 mesi consecutivi

Alla Retribuzione Globale Mensile (RGM) si aggiunge quanto previsto dall'art. 25 per il Iavoro in turno.

Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio, previsti dalla regolamentazione legislativa vigente in materia, si procederà come segue:

per i lavoratori per i quali in caso di malattia extra professionale sia prevista la prestazione economica da parte dell'lnps, l'azienda - cessando per tutto il periodo di malattia e infortunio professionali o extra professionali la corresponsione della normale retribuzione - assicura il trattamento economico precedentemente indicato mediante opportuna integrazione delle indennità normalmente corrisposte dall'Inps (compreso il caso di ricovero ospedale) e dall'INAIL. L'azienda concede anticipazioni mensili sul complessivo trattamento economico di malattia, secondo il disposto delle norme di Iegge vigenti in materia;

per gli altri lavoratori - poiché il trattamento economico di cui al presente articolo non è cumulabile con le prestazioni erogate dagli Istituti assicuratori - gli importi delle indennità eventualmente liquidate dagli Istituti (indennità temporanea Inail per i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni; indennità Inps per il caso di assenza per malattia tubercolare, ed eventuali altre) devono essere immediatamente versati all'azienda a cura del lavoratore.

È facoltà dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto degli Istituti assicuratori, quando le erogazioni da parte di tali Istituti vengano a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortuni extra- professionali, che configurino casi specifici, che per la Ioro natura e gravità o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, con particolare rif§{imento alle gravi quali, ad esempio: patologie oncologiche e/o degenerative. L'azienda e la rappresentanza R.S.U. si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti individuali più favorevoli di quelli previsti dagli articoli 46 e 47, con la finalità di individuare la migliore soluzione per le specificità dei singoli casi.

8. Altro

Sezione D.

APPLICAZIONE LEGGE 11 APRILE 2000 N. 83

Le parti hanno esaminato le problematiche connesse all'applicazione della Iegge 11 aprile 2000 n. 83 che ha apportato modifiche ed integrazioni alla Iegge 12 giugno 1990 n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero.

Premesso che:

la legge in questione stabilisce che l'esercizio del diritto di sciopero deve essere contemperato con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti;

deve essere assicurato nella fattispecie l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza ed alla salvaguardia dell'integrità degli stessi;

le aziende sono tenute ad assicurare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili alle utenze civili ed industriali non interrompibili.

Le parti convengono sulla necessità di operare:

mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire il rispetto della legge 83/2000;

- applicando le procedure di raffreddamento e di conciliazione dei conflitti e di svolgimento dello sciopero di seguito definite;

stipulando in sede aziendale e/o locale appositi accordi sull'assetto degli impianti che risultino coerenti con le linee guida concordate.

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Allo scopo di favorire soluzioni positive delle eventuali vertenze, le parti concordano sulla necessità di un approfondito ed esauriente esame delle problematiche oggetto del confronto per consentire soluzioni non conflittuali. L'incontro dovrà avvenire entro 5 giorni dalla relativa richiesta.

Qualora questa prima fase non permetta di realizzare la composizione della controversia, le parti si impegnano comunque, prima di assumere iniziative in contrasto con il proposito di evitare il conflitto sindacale, a concordare, entro i successivi 5 giorni, un nuovo incontro, al quale ciascuna delle parti parteciperà con l'assistenza della propria Organizzazione territoriale.

Procedure dello sciopero

La proclamazione di ciascuno sciopero — eccettuate le astensioni dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi deII'incoIumità e della sicurezza dei lavoratori — deve essere comunicata all'azienda con un preavviso non inferiore a 10 giorni. La comunicazione, datata e sottoscritta dalla R.S.U. che ha proclamato lo sciopero, deve contenere l'indicazione dell'unità produttiva, del personale interessato, la data, la durata, la motivazione dello sciopero deve essere trasmessa agli uffici competenti.

Nel caso di adesione a scioperi proclamati dalle Segreterie sindacali di categoria (territoriali/regionali/nazionali) o dalle Segreterie sindacali confederali, la comunicazione delle modalità del-l'astensione dal Iavoro deve essere effettuata dalla R.S.U. dell'unità produttiva sempre nel rispetto del preavviso minimo di 10 giorni.

Le OO.SS.LL. si impegnano ad evitare la proclamazione di scioperi in concomitanza con:

la settimana di Pasqua (dal martedì precedente a quello successivo);

il periodo dal 20 dicembre al 6 gennaio;

il periodo coincidente con le consultazioni elettorali di cui all'art. 11 della Iegge 53/1990;

la settimana di ferragosto.

Gli scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di calamità naturali. In caso di proclamazione di sciopero le aziende si impegnano a darne tempestiva comunicazione agli utenti nelle forme previste dalla Iegge.

Linee guida per l'assetto degli impianti in caso di sciopero

Le parti confermano che il diritto di sciopero sarà esercitato tenendo in considerazione primaria i problemi della sicurezza delle persone, della salvaguardia dell'integrità degli impianti e della tutela dell'ambiente.

Le parti sono consapevoli che l'esercizio degli impianti del ciclo energetico - petrolio, gas e produzione di energia elettrica - e in particolare di quelli a ciclo continuo, è caratterizzato prevalentemente daII'elevato contenuto tecnologico associato a processi altamente sofisticati ed integrati, soggetti ad alte temperature e pressioni che richiedono di limitare al massimo i regimi transitori nelle unità al fine di evitare fenomeni di deterioramento progressivo, di obsolescenza accelerata e di possibile rischio.

A livello locale si procederà pertanto alla stipula di accordi sull'assetto degli impianti. Gli specifici accordi prevedranno:

la coincidenza degli assetti concordati con gli scioperi;

le modalità per la gestione delle altre attività;

la composizione delle squadre di sicurezza;

le prestazioni minime indispensabili alle utenze civili e industriali non interrompibili.

Nel caso non si raggiungessero gli accordi nelle singole unità produttive, la Filctem-CGIL, la Femca-CISL, la Uiltec-Uil e Confindustria Energia si faranno promotori di un tavolo negoziale congiunto con R.S.U., Strutture sindacali territoriali ed aziende al fine di realizzare accordi coerenti con gli obiettivi indicati nelle presenti linee guida.

Tutti gli accordi dovranno essere depositati presso la Commissione di Garanzia.

Al completamento delle intese locali, le parti si impegnano a rinunciare al ricorso aII'Autorità amministrativa in quanto non coerente con Io spirito del presente accordo.

Sezione F - PROGETTO GENERAZIONALE

Il prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa con conseguenze ad oggi non ancora completamente esplorate. Le Parti concordano nel

prendere in considerazione i vari strumenti giuridici che di volta in volta verranno introdotti da legislatore.

Gli effetti sono ovviamente più incisivi per i Iavori disagiati. Occorre ripensare l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento delle mansioni più disagiate per adottare modelli di gestione che sappiano garantire Io svolgimento delle attività anche in età matura, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Art. 5 — Telelavoro

Il telelavoro è disciplinato daII'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 diretto a stabilire una regolamentazione generale a livello nazionale dell'istituto.

Le Parti considerano il telelavoro come un mezzo per le aziende per modernizzare l'organizzazione del Iavoro e nel tempo stesso come un mezzo per i lavoratori per riconciliare il Iavoro con la vita sociale. Si definisce telelavoro subordinato una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

— telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.

Il telelavoro è volontario sia per il lavoratore che per l'imprenditore. Tale forma di lavoro può essere prevista come una possibilità, sia all'atto dell'assunzione, sia durante Io svolgimento del rapporto di Iavoro, sia in base ad un accordo istitutivo a livello aziendale e a un accordo volontariamente raggiunto tra le Parti.

Si conferma che per i telelavoratori, la sede di Iavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

Le obbligazioni connesse al rapporto di Iavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

Le ordinarie funzioni gerarchiche, naturalmente inerenti al rapporto di Iavoro subordinato, potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della Iegge n. 300/70, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentati dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le specifiche norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore assolverà le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuiti.

Le Parti convengono che le linee guida del presente articolo rappresentano il riferimento per la definizione degli accordi collettivi a livello aziendale o di gruppo, necessari per dare concreta applicazione all'orientamento delineato. Le aziende comunicheranno inoltre alle R.S.U. i dati a consuntivo. Restano confermate eventuali intese già in vigore.

Art. 5 bis - Lavoro Agile

Il processo di digitalizzazione ha reso i business sempre più integrati, efficienti e sostenibili. In tale scenario in rapida evoluzione, le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il ricorso alla leva di flessibilità legata al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa quale strumento potenzialmente idoneo a migliorare il bilanciamento dei tempi della vita privata e della vita professionale del lavoratore.

L'esperienza vissuta nell'ultimo periodo, segnato drammaticamente dalle vicende legate aII'insorgere della pandemia, ha modificato del tutto la concezione formale del luogo fisico dove prestare l'attività lavorativa, che ha coinciso fino a prima di quel momento, con la tradizionale sede aziendale.

L'utilizzo a carattere prima sperimentale dello smart working anche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, successivamente introdotto in maggior misura, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali per rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di Iavoro.

Col presente articolo le Parti, in linea con la L. 81/2017 e con il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021, favoriranno a livello aziendale, con accordi collettivi, la sua estensione e le modalità di gestione fra le parti, attraverso la modulazione di un regime degli orari, consono a questa modalità lavorativa, ad una formazione continua ed alla definizione di strumenti idonei a misurare e valorizzare la crescita della produttività individuale e collettiva.

Le Parti potranno individuare in tali accordi anche forme di welfare aziendale che offrano maggiori tipologie di servizi aggiuntivi per chi fa smart working. Sempre in tali ambiti negoziali andrà garantito il diritto alla disconnessione secondo le formulazioni di legge a tutti i lavoratori volontariamente coinvolti.

SALUTE E SICUREZZA

Le Parti si danno atto che in materia di salute e sicurezza trova applicazione quanto previsto dall'art. 22 della legge n. 81/2017 e al Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.

Il lavoratore che svolga la propria prestazione lavorativa in modalità di Iavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di Iavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità "agile".

….

Art. 62 - Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabili ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di Iavoro e l'azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto sta to dalle definizioni previste daIl'Accordo Interconfederale 25 gennaio 2016 e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di Iavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di Iavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con Io scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di Iavoro ostile."

La dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che tali comportamenti devono essere denunciati.

Nell'azienda, tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di Iavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e diano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di uguaglianza e di correttezza, anche in attuazione deIl'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016

CCNL applicabile alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti

Ultimo aggiornamento	19/6/2023 (accordo economico)
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C01A
Data di stipula	7/6/2021
Data di decorrenza	1/6/2023
Data di scadenza	31/5/2024
Firmatari datoriali	CONFIMI IMPRESA MECCANICA
Firmatari sindacali	FIM CISL; UILM UIL

Aziende che applicano il CCNL	2.091
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	35.098
di cui donne	7.173
di cui uomini	27.925

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 60 (Ambiente di lavoro)

Allo scopo di consolidare l'obiettivo di un miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle Parti a tutti i livelli, si conviene di istituire, con cadenza annuale, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise circa le aree di intervento che si riterranno prioritarie con particolare attenzione alla prevenzione.
Le Parti definiranno Linee guida per Progetti formativi congiunti RLS RSPP tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri. Al fine dì rafforzare il ruolo di prevenzione e intervento di tali organismi e consentire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi.
Le Parti definiranno Linee guida per interventi congiunti a livello aziendale di informazione e formazione dei lavoratori e dei preposti allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nel luogo di lavoro.
Le Parti promuoveranno analisi congiunte a livello aziendale delle situazioni di criticità determinatesi a cui far seguire la realizzazione di iniziative al fine di prevenirne il rischio prendendo in considerazione le buone pratiche e le esperienze già realizzate.
Le parti predisporranno, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:
- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.

Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale,

in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, costituiscono obiettivi condivisi dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.
Prendendo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure anti Covid-19, di cui all'art. 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto della specificità dei diversi luoghi di lavoro per perseguire, anche la collaborazione con la RSU, il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.
B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.
In particolare:
- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.
C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi fomiti dal datore di lavoro.
In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno

precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.
I lavoratori in particolare devono:
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi fomiti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:
- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti potranno essere programmati appositi incontri nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni.
Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.

Potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la RSU, i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.
Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.
D) In ogni unità produttiva sono istituiti:
- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche

significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21 comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Gli RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata L'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, in conformità alla disciplina contenuta nell'Allegato n. … al presente CCNL, che sarà definito entro il 30 giugno 2021.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

I RLS in aziende con almeno 100 dipendenti, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

F) "Quasi Infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP

al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.
G) Assemblea annuale sui temi della salute e sicurezza
Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli RLS, tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno dì assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.
Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative nonché alle intese vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Allegato 1
Linee guida break formativi

1.11 Break formativi
Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.
Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.
Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.
Il docente, affiancato dal preposto e RLS, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.
I break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).
Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di

legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.".
I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.
L'erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del RLS. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, RSPP e RLS, anche congiuntamente.

1.2 Break formativo con valenza di aggiornamento ex d.lgs. 81/2008
L'RSPP progetta la formazione dei lavoratori (art. 33 del D.Lgs. 81/2008) e consulta preventivamente il RLS in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. d del D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, comma 1 lett. m, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'organismo Paritetico competente.
I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:
- Analisi dei documenti intemi (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
- Definizione degli obiettivi.
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e del RLS.
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.
Il Formatore (anche l'RSPP), coadiuvato dal preposto e dall'RLS, può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:
Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministrato preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in

dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita)
- Il formatore (anche l'RSPP) e il preposto e l'RSL infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'RSPP) e il preposto e l'RSL svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

1.3 Break formativi senza valenza di aggiornamento ex d.lgs. 81/2008
I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:
• Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge.
• Non è necessario chiedere la collaborazione all'organismo Paritetico competente.
• Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. È consigliabile una registrazione del break in altra forma.
I possibili vantaggi
La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di RSPP, RLS e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:
• Facilitazione del lavoro di gruppo
• Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc. poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
• Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori
• Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
• Concretezza: a diretto contatto con il rischio/alta percezione/motivazione
• Proposta di eventuali soluzioni alternative
• Condivisioni di emozioni
• Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
• Segnalazione di "quasi infortuni" e comportamenti insicuri
• Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
• La formazione è continua e si prolunga nel tempo
• Presidio da parte dell'RSPP
• Ruolo attivo del Preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)

• Partecipazione attiva dell'RLS (osservazioni, proposte) • Collaborazione con l'Organismo Paritetico competente • Utile per l'aggiornamento del DVR

6. Informazione e Registri informativi

CAPITLO PRIMO - II - Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica
[omissis] *Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato.* ... Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'articolo 9 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di: …. f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;…….

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

Art. ... (Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro)
Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui in allegato B dell'Accordo Quadro del 21 dicembre 2016 tra Confimi e Cgil, Cisl, Uil sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e di favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dal Comitato Paritetico Tecnico Scientifico di cui al capitolo 1° del CCNL nell'ambito della propria attività di promozione.

ARTICOLO 5BIS LAVORO AGILE – LINEE GUIDA
(…) Salute e sicurezza Al lavoratore verranno fornite in comodato d'uso le strumentazioni ergonomiche e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.) e lo stesso dovrà averne cura rispettando le indicazioni sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione. In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A cura dell'azienda e del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) sarà prevista un'adeguata attività di informazione e formazione, laddove necessaria, come condizione per accesso al lavoro agile. In particolare, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati gli eventuali rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. In caso di infortunio il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle corrispondenti disposizioni.

ARTICOLO 4 TIPOLOGIE CONTRATTUALI
..... *B) Contratto di lavoro a tempo determinato* I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, cosi come previsto dall'art. 60, lettera b)……

CAPITOLO 6 APPALTI
….Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse , e quelle di tutela di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche…..

CCNL per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

Ultimo aggiornamento	17/6/2024 (verbale accordo economico)
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C016
Data di stipula	31/5/2021
Data di decorrenza	31/5/2021
Data di scadenza	30/6/2024
Firmatari datoriali	ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro
Firmatari sindacali	FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL

Aziende che applicano il CCNL	947
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	12.985
di cui donne	1.975
di cui uomini	11.010

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 1 ambiente lavoro – salute e sicurezza

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente. Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui agli specifici protocolli nazionali e nella logica di favorire proposte e condivisioni di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire, anche in collaborazione con la R.S.U., il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda. B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In particolare: - provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità

produttiva; - provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

-in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari; - provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi; - informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S. C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. I lavoratori in particolare devono: - osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale; - sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti; - utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione; - segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. I lavoratori, in particolare, hanno diritto di: - eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza; - verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione; - ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni; - ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari; - ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti; - non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato è che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro; - non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il

competente superiore gerarchico. Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da R.S.P.P. e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U. Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza. Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida, potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la R.S.U., i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nei corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e R.L.S. sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti: - il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori; - la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'articolo 243 del D.Lgs. n. 81/2008. Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL. E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dallo specifico accordo interconfederale in applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale articolo 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106). Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali. I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.). Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la

visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia dei DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'articolo 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende. I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S., di cui all'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995, sono individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti. Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia. F) Negli stabilimenti di cui all'articolo 2, primo comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente. A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento. A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) “quasi infortuni”

……Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento

di individuare opportune misure gestionali. La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione. …….

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

ARTICOLO 1 OSSERVATORIO NAZIONALE
Le parti convengono di definire, entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e in apposito incontro, le modalità costitutive e operative della specifica sezione per il settore metalmeccanico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione previsto dal Titolo 5 del Protocollo di relazioni industriali tra centrali cooperative ed OO.SS. del 5 aprile 1990. Le tematiche oggetto dei lavori della suddetta sezione dell'Osservatorio saranno, indicativamente, le seguenti: …..11) I temi e le procedure per rafforzare la cultura della prevenzione e la sicurezza sul lavoro, la formazione congiunta R.L.S. e R.S.P.P. per una migliore collaborazione sulle tematiche della sicurezza e una miglior qualificazione degli RLS……..

Articolo 1 ter commissione nazionale su salute e sicurezza
Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza. La Commissione ha il compito di analizzare la banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica cooperativa, sia sviluppando campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i compatti. La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore. Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale Inoltre, la Commissione ha il compito di verificare la possibilità di definire linee-guida che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffondere la conoscenza dei break formativi attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche sia con l'organizzazione di eventi congiunti pluri-regionali sia attraverso una pubblicazione condivisa sul tema (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali. In tale contesto la Commissione potrà sviluppare linee-guida, declinate anche in relazione alle dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali su formazione congiunta R.L.S./R.S.P.P. - Responsabili di linea sul DVR, DUVRI, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e la gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali. La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perché" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro. La Commissione oltre a quanto sopra riportato, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta R.S.P.P./preposti/R.L.S. sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri. Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni

operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio: - come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza; - come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.; - la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti. Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Commissione nazionale salute e sicurezza, ha il compito di elaborare un "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della direttiva n. 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

Articolo 1 quater azione per la prevenzione di molestie e violenza nei luoghi di lavoro
Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende cooperative, adottando i comportamenti previsti in apposite dichiarazioni interconfederali, sono tenute a promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto e alla correttezza reciproca e si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema per migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative - informative, anche con specifiche iniziative formative sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ACCORDO INTERCONFEDERALE 5 OTTOBRE 1995

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 4 formazione
La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento). Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda. Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto. ……

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 4 INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE
Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite le seguenti informazioni: ……- piani e investimenti a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;…….

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

ARTICOLO 4 TIPOLOGIE CONTRATTUALI
(…)di più contratti a termine. I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 1 Sezione quarta, Titolo V

ARTICOLO 6 lavoro dei minori, dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e altri casi socialmente rilevanti **B) TOSSICODIPENDENTI**
(…)re 1990, n. 309). In tale ambito, in caso di accertamento da parte delle strutture sanitarie competenti dello stato di tossicodipendenza di un lavoratore che individui, nell'espletamento delle sue mansioni, rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, la Direzione aziendale, sentite le R.S.U., verificherà la possibilità di affidare al lavoratore mansioni equivalenti che non comportino tali rischi. Se la citata verifica risultasse negativa, in conseguenza delle specifiche esigenze produttive e organizzative dell'azienda, verrà accertata la disponibilità del lavoratore a venire collocato in aspettativa ai sensi e agli scopi del 1° comma dell'art. 99 della legge 22 dicembre 1975, n. 685 così come modificato dall'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in caso di indisponibilità a ciò da parte del lavoratore, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo

CCNL per gli addetti del settore orafo argentiero e della gioielleria

Ultimo aggiornamento	17/6/2024
Settore [cod.]	MECCANICI (C)
Codice CNEL	C021
Data di stipula	23/12/2021
Data di decorrenza	1/6/2024
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA FEDERORAFI; ASSOCIAZIONE ARGENTIERI
Firmatari sindacali	FIM CISL; UILM UIL; FIOM CGIL

Aziende che applicano il CCNL	869
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	15.869
di cui donne	7.544
di cui uomini	8.325

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 14 igiene, sicurezza e ambiente lavoro

I lavoratori e gli artigiani in applicazione delle norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008 si impegnano all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l' integrità fisica nell'ambiente di lavoro e si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane.

I lavoratori mediante i rappresentanti di cui all'accordo interconfederale del 13 settembre 2011 (Allegato 2), o a richiesta delle maestranze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare ogni intervento in materia di prevenzione e di igiene ambientale nelle imprese artigiane, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale.

Tali incontri, che si terranno di norma una volta all'anno su richiesta di una delle parti, tenderanno alla stesura delle mappe di rischio locali e alla determinazione dei relativi interventi dei servizi alla prevenzione.

L'attuazione degli interventi concordati è di competenza dei servizi di prevenzione, protezione delle ASL, anche mediante stipula di apposite convenzioni.

Le Confederazioni artigiane si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni artigiane in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'

incolumità dei lavoratori curando l' igiene, l' illuminazione, la pulizia,i l riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

B) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

…

Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza interventi su veicoli ibridi ed elettrici, utilizzare apparecchiature sofisticate per la programmazione dei sistemi di assistenza alla guida autonoma,

…

Meccatronico

I meccatronici di questa categoria, sono in grado di valutare, durante il normale svolgimento dell' intervento riparativo, lo stato generale del veicolo sotto il profilo della sicurezza e dell' impatto ambientale, dandone immediata informativa al responsabile tecnico, in caso di riscontro negativo. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza diagnosi, codifiche e calibrazioni dei componenti elettronici sostituiti, ed altri adempimenti di routine, …

2. Organismi bilaterali e paritetici

EBNA e FONDOARTIGIANATO
Vedi altrp Art. 11 (Diritto alle prestazioni della bilateralità) … a) Rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €; b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €; c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 5 **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**
(…)Le parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

ARTICOLO 11 Diritto alle prestazioni della bilateralità
b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €; - in caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'EBNA della necessaria documentazione, l' importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all' insorgere di eventuali problematiche sul punto; (…) b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza 29,81

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 26 Apprendistato di primo e terzo livello
1) il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento; … 6) con la stipula del contratto di apprendistato ex art. 43 od ex art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendista assume il doppio status di studente e lavoratore ed è tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell' istituzione formativa e nell' impresa, in particolare per quanto riguarda le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all'obbligo di frequenza dell'attività formativa in una all'azienda ed esterna alla medesima; … Chiarimento a verbale Le parti si danno reciprocamente atto che il datore di lavoro che assume un apprendista che abbia già ricevuto la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare tale formazione solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi cinque anni dall'erogazione della stessa.

8. Altro

Articolo 33 Molestie sessuali
Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

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.
Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

CCNL Uniontessile Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cucoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli

Ultimo aggiornamento	24.01.2020 CCNL Uniontessile Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cucoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli
Settore [cod.]	Tessile D
Codice CNEL	D018
Data di stipula	24.01.2020
Data di decorrenza	01.04.2019
Data di scadenza	31.03.2023
Firmatari datoriali	UNIONTESSILE CONFAPI
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	4.936
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	53.358
di cui donne	28.847
di cui uomini	24.510

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO V

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E APPALTI

Prevenzione, Sicurezza sul Iavoro e Ambiente

Il miglioramento continuo dei livelli di prevenzione e di sicurezza a favore dei lavoratori che operano nelle aziende del settore, oltre che dal rispetto delle norme di legge, può essere significativamente favorito dalle parti sociali nazionali attraverso il Ioro ruolo di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi.

Le parti, nel confermare come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di Iavoro, il rispetto dell'ambiente e Io sviluppo sostenibile, convengono di costituire la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, composta da sei membri in rappresentanza delle Imprese e sei in rappresentanza dei Lavoratori, che saranno nominati dalle parti

La Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente procederà a un esame congiunto e monitoraggio sui seguenti argomenti:

verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali;
analisi delle politiche ambientali e del Ioro impatto sul settore;
eventuale necessità di intervenire sulle Istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile;
possibilità di individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti da specifiche normative (schede, ecc.);
tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili;
possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse, Ciò anche in relazione a indagini e iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;
possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore;
problematiche eventualmente poste dall'applicazione dei valori e delle procedure previste per gli agenti chimici e fisici di cui al Titolo IX del D.Lgs.81/2008;

evoluzione delle tabelle ACGIH e della normativa nazionale ed europea in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici.
Qualora le problematiche sopra indicate presentassero significativi riflessi in specifiche aree locali, le parti nazionali ricercheranno gli opportuni collegamentì con le rispettive organizzazioni territoriali.

Oltre all'esame congiunto sulle materie sopra elencate, le parti, in sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, attiveranno le seguenti iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:
procederanno alla raccolta e all'analisi dì normative, buone prassi, informazioni, e conoscenze specifiche sulla gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; sulla base delle conoscenze così acquisite e condivise, elaboreranno linee guida:
per la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la

Salute e Sicurezza e l'Ambiente (RLSSA), con particolare attenzione alle specificità settoriali. La diffusione delle linee guida elaborate dalla Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà effettuata in coordinamento con gli Organismi paritetici territoriali;

* per la formazione dei lavoratori per i quali la Iegge prevede una quota di formazione dedicata alla sicurezza sul Iavoro (apprendisti);

sulla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi di tutti i lavoratori che operano in azienda con contratti di lavoro subordinato;

- approfondiranno ed esamineranno le problematiche relative:

g all'esposizione a sostanze cancerogene e mutagene, tenendo conto dei risultati più recenti di studi promossi da Istituti previsti dalla Iegge, dalle Regioni, e da Enti di ricerca scientifica di indiscussa competenza (IARC, Comitato Scientifico Centrale per l'esame della tossicità ed ecotossicità dei composti dell'UE, Commissioni cancerogenesi e mutagenesi, National Cancer Institute, EPA, NIOSH, OSHA);

ai rischi relativi all'apparato muscolo - scheletrico, all'applicazione dei criteri di ergonomia nella prevenzione dei rischi, all'utilizzo dei videoterminali, alle modalità di definizione e di valutazione degli incidenti mancati.

Le linee guida elaborate dalle parti nazionali saranno inoltre proposte alle istituzioni nazionali e regionali competenti, come contributo per orientare l'emanazione di norme regolamenti applicativi in materia di ambiente, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

In sede di Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente sarà costituita una Anagrafe nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza e I'Ambiente. A tal fine saranno attivati gli opportuni collegamenti con gli Organismi bilaterali territoriali per la raccolta dei dati.

Le parti nazionali firmatarie si ritengono impegnate alla reciproca informazione sulle rispettive iniziative in materia di ambiente e sicurezza, si ritengono altresì impegnate a promuovere iniziative, anche congiunte, in materia di predisposizione, implementazione e attuazione di protocolli di sicurezza nei luoghi di Iavoro.

Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio

In occasione degli incontri a livello nazionale e territoriale di cui al Titolo I

"Relazioni Industriali" del presente contratto, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil:
informazioni sulla natura delle attività produttive conferite a terzi;
dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto;
le dimensioni occupazionali di eventuali casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e la relativa natura;
* verificare testo lavoro a domicilio

Annualmente, le aziende forniranno alla RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno pre- stato la propria attività all'interno delle unità produttive e, in occasione di specifici incontri, i casi di acquisizioni, di fusioni e gli effetti occupazionali relativi. I dati forniti in occasione degli incontri di cui al presente punto saranno oggetto di esame congiunto.

Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla RSU informazioni preventive sulle attività da conferire
in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al Iavoro a domicilio. Nell'incontro annuale tra direzione aziendale e RSU verranno inoltre fornite informazioni relative ai dati aggregati rispetto alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del Iavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro. Inoltre, ferme restando le responsabilità dei vari soggetti nel contratto di appalto, nel corso dell'incontro di cui al comma 2 le aziende daranno informazione sull'avvenuta consegna all'azienda stessa (in qualità di soggetto committente) della documentazione prevista dalla Iegge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte del soggetto appaltatore.

In particolare, in materia di sicurezza del !avor o, l'azienda, come previsto dal D.Lgs 81/2008, verificherà l'idoneita tecnico professlonale delle imprese
appaltatrici in relazione ai Iavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliata informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate operare e

sulle misure di prevenzione e di emergenza adottatein relazione'* alla propria attività.

Le parti si impegnano a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e a monitorare gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici.
In relazione ad appalti di particolare rilevanza e complessità per i quali la Iegge prevede la redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento, l'impresa committente fornirà al proprio RLSSA informazioni sui contenuti dello stesso. Tale piano sarà consegnato alle imprese appaltatrici che saranno impegnate nella informazione dei Ioro Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; per questi ultimi, se ritenuto opportuno dalle imprese committente e appaltatrice, l'impresa committente metterà a disposizione dell'appaltatore le informazioni e gli elementi necessari all'eventuale formazione.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, dei servizi di mensa, degli spogliatoi e dei servizi sanitari di emergenza.

2. Organismi bilaterali e paritetici

PARTE I TITOLO I RELAZIONI INDUSTRIALI RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO NAZIONALE - OSSERVATORIO NAZ1ONALE

Formazione - Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore gomma-plastica-cavi elettrici

Le parti confermano l'importanza crescente della valorizzazione professionale delle risorse umane. Per favorire la diffusione della formazione e il suo miglioramento qualitativo, le parti concordano le seguenti iniziative da attuare nell'ambito deIl'Osservatorio nazionale.
La sezione deII'Osservatorio nazionale dedicata alla formazione assume la denominazione di "Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma — plastica — cavi elettrici".
Compiti dell'Organismo bilaterale sono i seguenti:
individuare le linee generali dei fabbisogni formativi del settore, per migliorare l'incontro tra domancfa di Iavoro qualificato e offerta di Iavoro;
esaminare le necessità di intervento nei confronti delle istituzioni nazionali e regionali competenti in materia di formazione tecnica e professionale, per migliorare il raccordo tra esigenze delle imprese e del mondo del Iavoro e offerta formativa pubblica;

mantenere i rapporti con Fondimpresa — Fondo paritetico interprofessionale peer la formazione continua promosso da|le rispettive confederazioni nazionali, collaborando con le sue articolazioni territoriali per l'elaborazione di piani formativi di interesse anche settoriale,
elaborare piani settoriali di formazione continua da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, laddove previsti e realizzabili;
— elaborare linee guida per piani di formazione continua da proporre alle aziende
monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e regionale sulla formazione degli apprendisti e intervenire con proposte, laddove possibile;
esaminare le problematiche della formazione e riqualificazione dei lavoratori interessatl da processi di ristrutturazione aziendale, riconversione, ammodernamento tecnolog ico, nonché delle lavoratrici madri in fase di reinserimento lavorativo per facilitare il raccordo tra esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel quadro delle iniziative legislative di sostegno esistenti;
elaborare proposte, in attesa di puntuali norme di legge, finalizzate all'i stituzione del libretto formativo del cittadino.
— valutare le problematiche della formazione professionale eventualmente poste daIl'inserimento lavorativo di stranieri.

In applicazione di questi intenti le parti, attraverso l'Organismo bilaterale:
si rapporteranno con Fondimpresa al fine di orientare l'emanazione di band! con caratteristiche

idonee alla partecipazione di organismi nazionali di categoria;
elaboreranno, di cons,eguenza, un piano settoriale nazionale di forma- zione continua da realizzare su base territoriale, da porre all'approvazione di Fondimpresa;
nella definizione 6ei contenuti formativi del piano terranno conto:
delle egsigenze di qualific*zione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, per il miglioramento competitivo delle imprese
della necessità di miglic*are le conoscenze generali dei lavoratori sui rispettivi comparti e sui mercati nazionali e internazionall in cui ope- rano le aziende;
dell'opportunità di prom*overe appositi percorsi formativi nelle aree professionale che saranno indicate dalle parti nazionali, in relazione ai fabbisogni specifici;
dell'esigenza di formazic*ne sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri;
della necessità di estende*: le opportunità formative ai lavoratori in cassa integrazione;
dell'opportunità di utilizz*re l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità, da valorizzare come tutor.

Certificazione delle attività formative
L'attività formativa seguita dai lavoratori sarà registrata nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità che saranno definite dalle parti.

3. Osservatori e Commissioni

Nel settore Gomma - Plastica — Cavi elettrici le relazioni industriali al livello azien-dale si svolgono su numerose materie e con diverse modalità, come ad esempio:
l'informazione periodica sui principali indicatori aziendali, con eventuale esame con-giunto su materie specifiche;
l'esame congiunto circa i riflessi suII'inquadramento prodotti dai mutamenti organizza-la contrattazione di distribuzioni di orario non previste dal CCNL;
i momenti di confronto sui temi della sicurezza del Iavoro;
la contrattazione dei premi di risultato;
I'opportunità di concordare sperimentazioni di nuove modalità organizzative del Iavoro o di forme di fiessibililà degli orari volte a coniugare le necessità produttive dell'azienda con le esigenze dei lavoratori.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 39 **Lavoro agile**
(…) Salute e sicurezza A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. (…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 35 **Apprendistato professionalizzante**
(…) 6. Malattia e Infortunio - In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore della lavoratrice/lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a: - 6 mesi in caso di comporto c.a. secco; - 8 mesi in caso di comporto c.a. per sommatoria. ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravita, la previsione di cui all'art. 62.

Art. 39 — Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali
L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. Inoltre il lavoratore deve consegnare 0 far pervenire all'azienda al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno daIl'inizlo dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica od il certificato cartaceo in caso di mancata trasmissione del certificato telematico per qualsiasi causa; qualora il terzo giorno coincidesse con uno dei giorni festivi di cui al primo comma dell'art. 15, tale termine è posticipato al primo giorno successivo non festivo. La trasmissione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica o del certificato cartaceo è assolto secondo le modalità già in atto e/o regolata da accordi aziendali. Nell'occasione, e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far ac erta e o ta o a ute e ipe ente o tanto attrave so i se vi i pet- tivi competenti, come previsto dalle vlgenti norme di Iegge, secondo le modalltà previste dalle norme dI Iegge e del presente contratto. A tal fine viene stabilito quanto segue: per consentire l'eWettuazione della visita di controllo della malattia, il lavoratore assente ha l'obbligo, anche nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante,

di farsi trovare nel proprio domicilio o in quello che abbia tempestivamente comunicato all'inizio dell'assenza, almeno per quattro ore
giornaliere, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno della settimana;
ferma restando l'entità e la durata minima delle fasce predette, la Ioro collocazione potrà essere modificata in funzione delle specifiche norma- tive degli enti competenti;
c) sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore ha l'obbligo dl darne, salvi i casi di forza maggio re, preventiva comunicazione all'azienda e dl fornire, a giustificazione, la relativa certificazione.

6 Nel caso di mancato rispetto dei termini indicati al 1° e 2º comma del presente artico|o, l'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, sarà ' considerata ingiustificata ai fini economicl e disciplinari.

Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al 5º comma del presente articolo il lavoratore decadrà daIl'intero trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo e ferma restando I'azione disciplinare.

Avvenendo Interruzione del servizio per malattia od infortuhio non pro- fessionale, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (ad es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:
mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
mesi 9 per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.
In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del computo dei termini di cui ai precedenti punti a), b) e c), non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Entro i limiti di conservazione del posto sopra indicati, l'azienda ricono- scerà ai lavoratori, non in prova e non in cassa integrazione guadagni, i seguenti trattamenti:

anticipazione, alle normali scadenze dei periodi di paga, delle indennità a carico dei competenti istituti;
corresponsione di un'integrazione della predetta indennità sino a rag- giungere complessivamente l'importo netto dell'intera retribuzione, cal- colata con riferimento agli elementi ed alle modalità di cui all'art. 19, comma 2, nei primi 3, 4 o 5 mesi, rispettivamente nella ipotesi di cui ai punti a), b) e c) del comma 8;
sempre ne! limiti di conservazione del posto sopra indicati, qualora la corresponsione delle indennita a carico degli istituti di cui sopra venisse a cessare esclusivamente per il superamento dei limiti temporali previsti dalle

Articolo 68
Long Term Care

1. A far tempo dal 1°gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio 2012, a € 100 pro capite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 50 fino al 31 dicembre 2011).
3. Specifiche intese tra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa, tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

8. Altro

Articolo 4 dell'accordo di rinnovo del 23/11/2023
Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce (…) al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.
2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare - anche in via sperimentale - forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per (…) promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e / o per condividere i risultati d'impresa.
(…)

Articolo 13
Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi) una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione tra le Parti:
(…)
D) INTERVENTI SPECIFICI
(…)
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto di secondo livello di cui all'art. 30 in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore delle lavoratrici/lavoratori colpiti d a eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
(…)
6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
7. illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto g dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro (in appendice n. 12).
2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano - su richiesta degli organismi sindacali aziendali - un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.
(…)

Articolo 14
Incontri semestrali

1. Ad iniziativa delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici/lavoratori le imprese danno luogo

semestralmente ad incontri nel corso dei quali dirigenti delle predette organizzazioni facenti parte del personale prospettano i problemi relativi (…) alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge e alla tutela fisica delle lavoratrici/lavoratori per adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.
(…)
6. A detti dirigenti le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.

Articolo 21
Appalti

1. All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, l'impresa committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.

PARTE II

Art. 1 - Assunzione — documenti — residenza e domicilio

Ai lavoratori assunti con contratto di Iavoro a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato le aziende ass icurerann o gli interventi informativi e formativi richiesti dalla vigente legislazione in materia di sicurezza e salute sul Iavoro.

Articolo 38
Telelavoro

(…)
Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro
22. Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessita di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'impresa provvede comunque a dotare la lavoratrice/lavoratore delle attrezzature necessarie. (…)
(…)
24. Nei confronti della telelavoratrice/lavoratore e del locale specifico nel quale ella/egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del d.gs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.
(…)

Articolo 39
Lavoro agile

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento
(…)
Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:
- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
(…)
Salute e sicurezza
Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. (…)

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.
La tutela assicurativa contro gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali e disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.
(…)

Articolo 44
Disconnessione

1. La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.
2. A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:
- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Articolo 70
Videoterminali

1. La lavoratrice/lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali dopo 2 ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature ha, di regola, diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
2. Le lavoratrici/lavoratori di cui al comma precedente che siano inseriti nei turni presso servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, hanno diritto nella giornata - in luogo delle pause di cui al primo comma del presente articolo - a due pause di 10 minuti, oltre alla pausa di 30 minuti di cui al comma 4 dell'art. 106.
3. In caso di accertata inidoneità della lavoratrice/lavoratore all'adibizione ai videoterminali, l'impresa adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicendare gli interessati in altre mansioni.
4. Le previsioni del presente articolo sono globalmente sostitutive delle analoghe previsioni aziendali. Sono, comunque, fatti salvi gli effetti di quanto previsto dall'art. 94, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

NOTA A VERBALE
Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali la lavoratrice/lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

APPENDICE N. 13

Verbale di accordo sul congedo per le donne vittime di violenze di genere, 8 marzo 2017

(…) le Parti nazionali intendono dare attuazione al demando contenuto nella citata normativa di legge, convenendo le seguenti modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 del citato art. 24 a favore delle donne vittime di violenza di genere:

- il congedo di cui al comma 1 dell'art. 24, della durata massima di tre mesi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, deve essere computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista attività lavorativa;
- il congedo in parola può essere fruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, su base oraria o giornaliera in coerenza alle disposizioni normative e può essere cumulato, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto all'indennità prevista dalla legge;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente accordo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di avvalersi di tale congedo, con un preavviso non interiore a cinque giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 24;
- tale periodo e computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO
12 febbraio 2019

(…)

convengono su quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro secondo la predetta definizione è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente, varie sono le forme di molestie/violenze al genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace a prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere. In particolare, la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da comportamenti che integrano molestia o violenza di genere;
- le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e i loro rappresentanti sono impegnati ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- a tal fine - nel confermare la sensibilità ed attenzione del settore - nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, le aziende bancarie si impegnano a proseguire nell'adozione di idonee misure di prevenzione, tra cui rientrano momenti qualificati e dedicati
- nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone, anche attraverso l'eventuale utilizzo della formazione finanziata mediante percorsi formativi condivisi con le OsI;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzano le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta;

- le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze al genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi al sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, a cui possono anche contribuire positivamente colleghe/colleghi di fiducia;
- le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda, garantendo la riservatezza al tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati;
- nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

CCNL industria manifatturiere delle pelli o succedanei e ombrelli e ombrelloni

Ultimo aggiornamento	22.12.2023 CCNL industria manifatturiere delle pelli o succedanei e ombrelli e ombrelloni
Settore [cod.]	Tessile D
Codice CNEL	D111
Data di stipula	22.12.2023
Data di decorrenza	01.04.2023
Data di scadenza	31.03.2026
Firmatari datoriali	ASSOPELLETTIERI
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	584
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	32.037
di cui donne	18.589
di cui uomini	13.448

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 21 — Ambienti: di lavoro

Doveri delle aziende e dei lavoratori — Rappresentanti per In Sicurezza (RLS)

Premessa - doveri della aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni c delle malattie professionali erl il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dci lavoratori, così come previsto dagli artt. I7, I8, 19 e 20 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n 81.

l datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio prevenzione e proiezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per riduire progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

ln particolare

- il datore di lavoro e tenuto all 'osservanza deile misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del Decreto Legislativo 9 aprile 1008, n. 81; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la stilute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. ln particolarei lavoratori sono tenuti agli obblighi contemplati dal 2° comma dell'art. 20 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai lini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza. L'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datori di lavoro, dirigenti e preposti con i rappresentanti per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati, Il lavoratore segnalerà tempestivamente al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante ii lavoro nel corretto funzionamento di impianti. macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo. Nella valutazione del rischio si terra conto della documentazione raccolta dal le aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatiîei per unità con caratteristiche omogenee".

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Art. 9 contratto collettivo nazionale di lavoro CCNL

ll contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) regoìa lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende c dei lavoratori.

Art. 9 bis – gruppi di lavoro

Le Parti intendendo valorizzare il lavoro comunemente svolto durante le sessioni di rinnovo del presente CCNL intendono istituire i sotto descritti Gruppi di Lavoro Paritetiei — di seguito per brevità GDI, - in funzione della prossima stagione di rinnovo. l GDL saranno costituiti da una parte Datoriale e una parte Sindacale con possibilità, a seconda delle fattispecie da trattare di Fare partecipare alle sessioni esperti.

…

b) GDL Ambiente e Sicurezza. ll GDL si occuperà di unificare nel prossimo testo contrattuale la materia di Ambiente e Sicurezza, con particolare attenzione alla piena sincronia tra la norma attuale e le disposizioni contrattuali.

COMPITI DELL'OSSERVATORIO

…

p) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro e alla sicurezza dei prodotti {anche in relazione alla normativa europea su REACH);

…

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 57 — Malattia e infortunio non sul lavoro
Assenze - Reperibilità
Conservazione del posto - Trattamento economico

g - Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, nel più breve tempo possibile e comunque entro 4 ore dall'inizio dcl normale orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreche l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni

Con decorrenza dal l" gennaio 2022 il suddetto termine sarti ridotto a 2 ore.

Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreche l'azienda sia in Condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno da quello di inizio dell'assenza stessa, telefonicamente oppure tramite telefax, o e-mail o sms, il numero di Protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato ddi infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra ed il numero di protocollo inviato entro due giorni.

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata

del periodo di apprendistato di cui all'Art.72 - Rapporto di apprendistato.

…

C – Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dcll"anzianità a tutti gli effetti contrattuali per tredici mesi.

ll limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le gravi patologie, comprese quelle oncologiche e degenerative, debitamente accertate e certificate dall'autorità sanitaria e valutate come invalidanti dal medico competente.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

ll lavoratore ammalato non puo essere considerato in ferie ne in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

D) - Trattamento economico

Per il trattamento economico in caso di malattia e intortunio non sul lavoro si la riferimento agli Art. 80 - Parte Operai; Art. 88 - Parte intermedi; Art. 97- Parte Impiegati.

E) infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azicnda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi], restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

ll lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dcll'infortunio.

Dichiarazione a verbale

Nel caso di Superamento del periodo di conservazione del posto di cui alla lettera "c", il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi cli ricovero ospedaliero

o di ricovero in day hospital, ovvero sia stato sottoposto a terapia salva vita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direvione del medico specialista, di assunzione di famiaci o di sottoposizitine ad altre cure definite salvavita ha diritto a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. In caso di ricorso a terapie o cure "salvavita" il periodo di aspettativa di cui sopra, su richiesta del lavoratore, può essere elevato fino a un massimo di 8 mesi. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le Parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni e alle medesime condizioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al punto C) si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni calendario.

Dichiarazione delle parti

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro. ln tale ottica a livello aziendale procederemo ad un esame congiunto per identificare e rimuovere le cause che hanno determinino le situazioni più evidenti e di particolare gravità.

…

Art. 80 — Trattamertto economico in caso di malattia

In caso di malattia, all'peraio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'ndemiità di malattia ricosciuti dall'lNPS, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

. dal 1° al 3° giorno di malattia, il 50% della retribuzione normale di fatto;

. dal 4° al 20° giomo cli malattia, il 90% della retribuzione netta normale di fatto;

. dal 21° al 180° giorno di malattia, il 100% della retribuzione netta normale di fatto. ll 100% della retribtnrione netta normale di fatto verrà corrisposto dal primo giorno per

le malattie di durata superiore ai 21 giorni.

In aggiunta a quanto sopra. all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS. L'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di ccui all'art.57- Parte Generale. L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga, il valore presumibile della indennità a carico del eompeten istituto, salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali economici che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai (art.72 - Apprendistato professionalizzante Punto l — Lettera F).

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo e subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione del numero di protocollo identificativo del certificato.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennita da parte dell'INPS abbia avuto luogo, o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso. In Caso di ricovero ospedaliero il lavoratore e tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico a carico delle aziende non dovrà comportare oneri di integrazione superiori a quelli derivanti da malattia non ospedalizzata.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli istituti assicuratori.

Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrente eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti. presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

ll trattamento economico di cui al presente articolo si applica. nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'Art. 57 — Parte Generale, anche in caso di TBC. In tal caso. il trattamento ha carattere integrativo cli quanto erogato dall'INPS

Trattamento economico di malattia nei casi di cassa integrazione guadagni

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o stisperisitsne del la- voro con intervento della cassa integrazione sia ordirietria clie straordinaria, il trattamento economico n carico del rtatorc di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta

riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di Iavoro eroghera la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla C.l.G. sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento l'integrazione salariale. il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia.

Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata ad un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizzioni. L'intero trattamento di malattia entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

8. altro

Art 31 ter — Telelavoro

l.e Parti riconoscono nel telelavoro uno strumento fînaìiazato alia modemizzazio- ne ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare Partività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nellîissolvitnento dei compiti affidati. Pertanto, con il presente articolo le parti, recependo PAccordo lnlerconfcdcraìe, in- tendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL Assopellettieri industria pelletterie come segue:

…

La postazionedi telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'attuazione zione della prestazione, cosi come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa sono a carico dell'impresa.

…

Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono

analoga attività lavorativa in azienda. Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua Competenza, il rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia. Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sol lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza. il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso. il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale. per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi. In ogni caso il dipendente, ai sensi del DL.gs 8112008, deve prendersi cura della propria sicurezra e della propria salute o di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sita tbrmazione e alle istruzioni ricevute.

Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambilo dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quesfiultitno sulle norme (di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione (dei dati e l'utilizzo dei mezzi informatici il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall' impresa per l'esecuzione del lavoro. Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare "rifemento all'utilizzo degli strumenti informatici. In nessun caso il dipendente può eseguire. sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per cottto o favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Art. 62 - Provvedimenti disciplinari

l provvedimenti che si indicano in appresso costituiscono soltanto un'obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzioni e mancanza.

In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'Art. 59 del DLgs 9-4-2008 n 81, non escludono la possibilità di erogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari. motivate da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle

norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, e correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria e la formazione dei lavoratori.

…

CCNL industria occhialeria

Ultimo aggiornamento	22.07.2024 CCNL industria occhialeria
Settore [cod.]	Tessile D
Codice CNEL	D271
Data di stipula	28.04.2023
Data di decorrenza	01.01.2023
Data di scadenza	31.12. 2025
Firmatari datoriali	ANFAO associazione nazionale fabbricanti articoli ottici
Firmatari sindacali	Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Aziende che applicano il CCNL	175
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	21.724
di cui donne	12.809
di cui uomini	8915

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art B1

Doveri delle aziende e dei lavoratori. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente RLSA

1 - PREMESSA - DOVERI DELLE AZIENDE. E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme dl legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dal lavoratori, come previsto dagli artt. 17-18-19 del D.Lgs. B1/2008 T.U. e successive modifiche.

I datori di lavoro, I lavoratori, il medico competente, è il responsabile per la prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori lavoratori competenze per la sicurezza e l'ambiente collaborano, nel'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Capitolo II

RELAZIONI INDUSTRIALI E SISTEMA DI INFORMAZIONI

Art. 7 - **Relazioni Industriali e** sistema **di informazioni** — **Ente Bilaterale Occhialeria**

…

Le materie oggetto di analisi da parte deII'Osservatorio sono le seguenti:

a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo alI'e9tero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi dì produzione, alle ricadute occupazionali in ltalia;
d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
e) la struttura dell'occupazlone e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
f} la dinamica delle retribuzioni e del costo del Iavoro;
g) le politiche di commercializzazione in ltalia e all'estero;
h) i costi dell'energia e delle materie prime;
i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteri9tìche dei premi di risultato;
j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
k) il oommeroio internazionale;
l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare rifeùmento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
r) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla

normativa della U.E. sul REACH.

s) monitoraggio dell'evoluzione della normativa dì legge in materia di lavoro.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive, anche al fine di proporre eventuali aggiornamenti del testo del ccnl.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive, anche al fine di proporre eventuali aggiomamen del testo del ccnl.

L'Osservatorio può individuare esperti provenienti lle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare Io svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di t personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno deIl'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle Parti.

…

Informazioni e livello aziendale o di distretto industriale

…

Le aziende forniranno in forma aggregata alle OO.SS. Territoriali, per ii tramite delle Associazioni Territoriali, informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle Parti a lìvello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetìci e per it miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

…

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ATTRIBUZIONI DELL'OBN

L'OBN è preposto aIl'attuazione delìe seguenti funzioni:

completare e mantenere aggiomata e di libera accessibilitã l'anagrafe delìe figure di riferimento necessarie at funzionamento e allo sviluppo del settore (a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione aIl'OBNF);

- completare e mantenere aggiornate e di libera accessîbilità le descrizioni delle prestazioni ideali attese da ciascuna figura professionale (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione aII'OBNF);
- completare/monitorare/aggiornare, mantenendoli di libera accessibilità, gli standard minimi di competence relativi alle figure professionali (anche a partire dai risultati conseguiti con la partecipazione all'OBNF);
- partecipaæ ad iniziative di coordinamento tra i settori in

materia di metodologie, lessici, identificazione/verifica/descrizione nella rilevazione dei fabbisogni di professionalitA e neha

— promozione della formazione permanente;

- attivare e mantenere rapporti con ietituzioni preposte alla formazione in eenso lato, (fra cui il Minietero dell'lstruzione Université e Ricerca, il Minietero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Conferenza Stato-Regioni, gli enti ed Organismi Bilaterali Regionali e di categoria, Fondimpresa-Fondo interprofessionale di cui aII'art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere, progettare, propane moduli formativi sulle tematiche del settore finalizzati alla

— forrriazione di formatori e tutors;

- proporre linee guida e promuovere le migliori pratiche formative, in particolare per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e per la riqualificazione nei processi di mobilité:
- promuovere moduli di formazione, anche a distanza, su temi di specifico interesse per il settore;
- **individuare, lmplementare e diffondere linee guida e moduli formativi, anche a distanza, in materia di ambiente salute e sicurezza, finalizzati a un utilizzo efficaœ da parte degli OBR, delle imprese e dei lavoratori, nonché di materiale di formazione di baœ da fomire ai neoassunti;**
- individuare opportunité formative e definire progehi quadro per la formazione permanente nel settore (non sostitutivi delle initiative autonomamente proponibili a livelli distrettuali, territoriali e aziendali) fornendo alle as9oCiazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni sindacali indicazioni utili (queste u\time corre\ate a Fondimpresa - Fondo interprofassionale di cui all'art. 118 della legge 388/2000);
- promuovere e diffondere le esperieme più significative di formazione di primo inaerimento, di formazione continua e di akemanza realizzate nelI'amblto del sdtore;
- promuovere e organizzare iniziative di riflessione relative alla qualità e all'efficacia di azioni formative realizzate;
- collaborare con le istituzioni che concorrono alla definizione dei profili formativi dell'apprendistato;
  individuare e diffondere linee guida a garanzia della qualità degli stages da effettuare nelle imprese del settore (di libera adozione da parte delle imprese e da proporsi anche a livello distrettuale e territoriale);
- formazione congiunta: le Parti ei impegnano a studiare e definire processi di formazione congiunta fra RSU e Direzione aziendale eu temi di comune interesse.

…

3. progetti formativi
…
Raccordo con il livello territoriale
…

- promuovere la realizzazione di iniziative formative in materia di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche, utilizzando le risorse rese disponibili dalle Regioni.
  studiare le opportune iniziative perchè gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperate ał mercato del laVoro soggetti invalidi o portatori di handicap allo scopo di favorirne la utile collocazione, anche tramite convenzioni, in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacitÂ lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilitå tecnico-organizzative delle unitâ produttive.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 52 - Assenza per malattia e infortunio non sul l avoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non. oltre il terzo

giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici; il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda i relativi numeri di protocollo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la

comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà awenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in tannini di costi e ulteriori oneri per azienda e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato dì malattia, il lavoratore; previo tempestivo avviso all'azienda, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione rnedica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o ili caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi deJle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno dì malattiai durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate al criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuall documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite dì controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione alrazienda, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato diinfermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo dimalattia deve essere tempestivamente

comunicato all'azienda.

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

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavorò con decorrenza dall'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Per quanto concerne il lavoratore in prova Si rinvia a quanto previsto all'art, 19.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a 1B mesi per le gravi

patologieinvalidanti, comprese quelle oncologiche e degenerative, debitamente accertate e certificate dall'autorità sanitaria.

Inoltre in caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti limiti di conservazione del posto di lavoro n6n saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavìta, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un ulteriore periodo massimo pari a 2 mesi.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cute definite Msalvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, ìl lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti .limiti di 13 e 18 mesi, .anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti. Nel. si.Jddetto periOdo di 30 mesi non rientrano i perìodidi aspettativa di cui al comma precedente, nonché i periodi di aspettativa a vario titolo disciplinati dal presente contratto.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di la ro senza obblìgo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al · nziamento ìl rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e 18 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni

di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattià 9àFà COFn6 OStOun massimo di 13 e 18 mesi secondo la disciplina di cui agli am. 77, 84 e 93 ai quali si rinvia.

c//iarimenfo a veròa/e Le disposizioni di cui al comma 18 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del po9to si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'lnps.

Le Parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenza dal Iavoro. In tale ottica, a livello aziendale, procederanno ad un esame congiunto p identificare e rimuovere le cause che hanno determinato le situazioni più evidenti e di particolare, gravità.

Dichiarazione delle parti

A seguito della pubblicazione della sentenza della Corte di Cassazione - Sezione Lavoro del 31 marzo 2023 in materia di periodo di conservazione del posto per i lavoratori con disabilità, le Parti si impegnano a seguime congiuntamente gli sviluppi nella giurisprudenza e nella prassi al fine di valutarne il recepimento nella disciplina del presente articolo.

Art. 53 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio eul Iavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito oertificato definitivo rilasciato dall'istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente Iavoro, sarà adibito a mansioni più adatte alla propria capacità

lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative dell'azienda.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e ii certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato

in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.

Al lavoratore saró riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento as9istenziale a integrazione dell'indennità corrisposta daIl'INAlL, fino a raggiungere il 100Y» della retribuzione netta normale di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'istitututo assicuratore, nonché alla denuncia degli stessi nei termini e con le modalità previste dalia normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ha ordinato il ricovero, facendo conoscere succes6ivamente la data di dimissione. Il conguaglio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall’lstituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in ano e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive l'indennità economìca a carico dell’INAlL a condizione che tali anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito il Ioro sollecito rimborso entro 3 meai da parte dell'istituto interessato attraverso conguaglio o analogo 6istema.

L'anticipazione di cui sopra e la parte a carico dell'azienda è da considerarsi al netto.

8. altro

Art. 10 — Codice di condotta

Le Parti concordano il presente Codice di Condotta per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite

società controllate a consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL

Divieto di Iavoro formato (Convenzioni 29 e 105) — E' proibito il Iavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.

Libertà di associazione e diritto di negoziazione (Convenzioni 87 e 98) — Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di Iavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.

Divieto del lavoro dei bambini (Convenzione 138) - E' proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al Iavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolare in vigore nei Paesi interessati.

Non discriminazione neII'occupazlone (Convenzioni 100 e 111) — I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

L'adesione al codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilita soclale, che le Parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le Parti stipulanti sì impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di Condotta.

L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le RSU i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori - partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le Parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

…

Eliminazione de/lo sfruttamento del lavoro minorile

Le Parti riconoscono che il codice di condotta costituisce uno

strumento per contribuire principalmente alla eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile.

L'impresa italiana operante in contesti produttivi o distributivi sottoposti al proprio diretto controllo, provvederà perchè in tali contesti non siano realizzati beni, in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in violazione delle Convenzioni OIL che vietano il Iavoro minorile prestato '

sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la tratta, il Iavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento di minori ;

in condizioni ambientali o secondo modalità che possano oggettivamente compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei minori, secondo le normative o gli usi locali ,

da parte di soggetti di età inferiore a quella stabilita per l'awiamento al Iavoro dalle normative del luogo nel quale la prestazione è eseguita a, in ogni caso, di età inferiore a 15 anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste in materia dalle Convenzioni OIL ed eventualmente dalla legislazione locale.

Qualora in tali contesti si verifichino violazioni deìle disposizioni indicate al precedente comma, l'impresa stessa procederà a far cessare immediatamente lo sfruttamento dei minori ovvero a rimuovere le situazioni di non conformità con il lavoro minorile.

L'impresa italiana si riserva di regolare i rapporti con i propri fornitori-partners diretti, prevedendo la possibilità di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni qualora tali fornitori- partners si rendessero responsabili, direttamente o indirettamente, delI'inosservanza della garanzia dagli stessi fornita riguardo al non utilizzo di lavoro minorile vietato dalle Convenzionì OIL e dalle normative nazionali.

Nell'ambito di progetti per l'eliminazione detlo sfruttamento del Iavoro minorile, promossi o sostenuti da competenti autorità a livello locale e/o da organismi internazionali, l'impresa aaliana valuterà le modalità per contribuire a realizzare specifiche « azioni positive » atte a favorire l'istruzione e la formazione professionale dei minori avviati al Iavoro.

Art. 27 — Telelavoro

Le Parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed aì miglioramento dei rapporti di Iavoro, che permette

anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia neII'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le Parti, recependo l'accordo interconfederale, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCNL come segue.

…

La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della ” prestazione, cost come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle
relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di siCurezza della postazione di

lavoro, nonché alla œpertura assicuratiVa dDllä 6toSsa, sono a canco dell'impresa.

…

Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigentt in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoga attività lavorativa in azienda.
Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederâ a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabiîitâ del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformité alla legislazione in materia.
Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in mateña di salute e sicurezza sui lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti daII‘utiIizzo dei videoterminali, aile quali il lavoratore ê tenuto ad attenersi.
AI fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione owero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.
Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso ii suo domicilio, tale acœsso avverrù con un adeguato preawiso e con il suo consenso.Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, puô chiedeæ alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.
In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 61/2006 T.U. e successive modifiche, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altr persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

Art. 65 - Provvedimenti disciplinari

Quando .la condotta del lavoratore nell'interno della fabbrica risulti censurabile dal punto di vista discfpl nare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità delle infrazioni, adottati nei suoi confronti provvedìmenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei doveri, e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I prowedimenti che sì indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente dì lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 81/2008 T U. e successive modifiche non escludono la possibilità di irrogare proweditnenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione deilavoratori.

L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto " di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ,,.,e i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili\ ,a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.
All'ammonizione scritta, che avrà specifico carattere ammonitorio sii .ricorrerà quando le. mancanze anche . se_ lievi tenderanno a ripetersi e sia quindi necessano preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni. · .

Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia \ tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al \. lavoratore una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa

l'indennità di contingenza, oppurer nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giomi. A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore:

che non si presenti al lavoro o non giustifichi l'assenza;

che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

che, per negligenza, esegua male il lavoro affidatogli;

che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso, e del materiale eventualmente impiegato;

che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiate o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

che, a conoscenza di guasti alle macchine o dì irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

che per negligenza effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scrittura o timbratura di $Chede di presenza;

che contrawenga allè disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art, 20 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto all'LN.P.S.

li licenziamento con immediata risoluzione del rapporto dilavoro, senza preaVViso nè indennità sostitutiva, può essere adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose connesse col rapporto di lavoro.

CCNL da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari

Ultimo aggiornamento	**14.05.2024 CCNL da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari**
Settore [cod.]	Alimentaristi E
Codice CNEL	E016
Data di stipula	14.05.2024
Data di decorrenza	01.12.2023
Data di scadenza	30.11.2027
Firmatari datoriali	AGCI – AGRITAL, CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA, LEGACOOP AGROALIMENTARE
Firmatari sindacali	FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Aziende che applicano il CCNL	681
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	15.257
di cui donne	4969
di cui uomini	10.288

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 8 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

a) Confronto a livello aziendale

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro costituisce comune interesse delle parti ed è pertanto inclusa tra quelle demandate al confronto ed alla collaborazione tra le parti stesse a livello aziendale.

Alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza espressa secondo le modalità previste dal D.lgs 81/2008 e dall'accordo interconfederale 5.10.1995 (all. n. 7), nell'ambito di tale confronto con la direzione aziendale, sono demandati i compiti previsti dalle norme di legge e dall'accordo stesso in materia di consultazione, riunioni periodiche, accesso alla documentazione ed ai luoghi di lavoro, informazione.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione per essi previsti dall'accordo 5.10.1995, all'interno dei quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

I piani di formazione dei rappresentanti dei lavoratori

per la sicurezza saranno oggetto di esame tra le parti.

L'attività di formazione sarà a carico delle imprese cooperative.

Compete ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche nel quadro delle prerogative di cui al D.lgs. 81/2008 riguardanti la valutazione del rischio, confrontarsi con la Direzione o con i responsabili aziendali della salute e sicurezza per:

- verificare eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro;
- rilevare eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presentare proposte ai fini della informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute, in particolare delle malattie professionali;
- partecipare ad accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente la esigenza, indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi preferibilmente agli Enti convenzionati tramite il COOP-FORM regionale o ad enti specializzati o ad esperti particolarmente qualificati scelti di comune accordo;
- concordare di volta in volta, ove vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato.

Le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno richiamate in apposito verbale e l'onere di indagini eventualmente concordate è a carico dell'impresa cooperativa.

b) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

Le parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda nonché a dedicare in tutte le aziende una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della sicurezza.

Si impegnano altresì a svolgere, nell'ambito di quanto previsto dal Dlgs 81/2008, a livello di sito almeno un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti stabilmente all'interno del sito produttivo stesso, volto ad assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni di miglior favore già definite sulla materia a livello aziendale.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

c) Ristrutturazioni per motivi ambientali

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e RSU.

Durante l'esame da esaurirsi, a questi fini entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate dalle autorità competenti.

d) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'accordo interconfederale 5.10.1995 allegato al CCNL.

Nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 450 dipendenti, previa intesa a livello aziendale conseguente ad una verifica sulla presenza di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da individuare tra i componenti la RSU, potrà essere elevato a quattro.

Per le piccole imprese cooperative o unità produttive delle stesse fino a 15 dipendenti, tenuto conto anche della possibilità di cui all'art. 10 di prevedere una rappresentanza sindacale di comparto produttivo territoriale, le parti a

livello regionale potranno optare per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello di comparto produttivo medesimo, in particolare ove sia in atto un accordo di secondo livello.

Gli agenti contrattuali competenti ad esercitare tale opzione sono le rappresentanze regionali delle parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti, in attesa di un eventuale accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché dal presente CCNL e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori

presenti nel sito produttivo.

d-bis) Permessi per la formazione del rappresentante

per la sicurezza

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte 7.2 dell'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare, per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

Al riguardo, le parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, nonché dalle indicazioni del Comitato nazionale per la formazione di cui all'articolo 7.

e) Prevenzione e protezione dai rischi

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge ed in particolare di quelle di cui al D.lgs. 81/2008 costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In ogni unità produttiva, oltre la documentazione resa obbligatoria per legge, è previsto:

1) un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali e fisici, chimici e

biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;

2) il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

3) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.

Il lavoratore, su richiesta del medico curante, può prenderne visione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori tra le quali: la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate nei singoli reparti, posto di lavoro e/o funzione; l'informazione sull'adozione e l'obbligo di utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva e sulle penalità previste dalla legge, anche per i lavoratori, in caso di mancato utilizzo.

In particolare l'azienda darà applicazione alle norme di legge per la protezione dai danni derivanti da un utilizzo continuativo del videoterminale, riservando particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza.

In caso di attività con rilevanti rischi di incidente, oltre all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, l'azienda deve definire, informandone i lavoratori, le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Il lavoratore è, da parte sua, tenuto alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni impartite dall'azienda in applicazione delle norme di legge vigenti ed in modo particolare sull'uso corretto dei macchinari ed utensili, apparecchiature, sostanze pericolose, mezzi di trasporto ed altri mezzi, compresi quelli protettivi forniti in dotazione personale.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali del presente articolo saranno armonizzate con nuove norme di legge successive alla sottoscrizione del presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa comunque riferimento al D.lgs.
81/2008 ed all'accordo interconfederale 5.10.1995 (allegato n. 7).

Nota a verbale

Le parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail e alle eventuali ulteriori forme di finanziamento sui temi della sicurezza

2. Organismi bilaterali e paritetici

B) Ente bilaterale di settore

Le parti al fine di:

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria agroalimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti anche con riferimento alle due specifiche aree di intervento sotto indicate.

1 - Area attività di ricerca e informazione

…

3. Osservatori e Commissioni

Art. 7 - Relazioni industriali

Premessa

…

Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione finalizzati al raggiungimento di dimensioni economiche e produttive capaci di assicurare competitività, così come lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita**, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente** ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

1 - Area attività di ricerca e informazione

…

l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;

…

E) Comitao nazionale per la formazione

Le parti convengono di costituire il Comitato Nazionale per la Formazione nelle aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli secondo gli elementi di seguito riportati.

Il Comitato dovrà sviluppare un'attività formativa settoriale ed integrata con gli effettivi bisogni delle imprese e dei lavoratori dei comparti che compongono il settore.

In questo quadro il Comitato promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti del settore.

La struttura del Comitato è costituita da 3 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 3 per la componente di parte cooperativa.

Salvo diverse esigenze, il Comitato si riunisce con cadenza bimestrale presso una sede delle parti di volta in volta stabilita.

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strumentazione le parti rinviano ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento, da approvarsi a cura delle parti medesime.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascun componente il Comitato propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle parti stipulanti.

Con tale Organismo le parti intendono fornire alle imprese, alle RSU e ai lavoratori, assistenza e collaborazione per la risoluzione

delle principali problematiche riguardanti la realizzazione di azioni di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori.

Il Comitato avrà in particolare il compito di:

…

- mettere a punto, in collaborazione con l'Osservatorio, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare;
- definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati.

…

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 9 - Formazione professionale

…

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalmente**.**

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica articolazione della Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 7 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

a. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
b. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi **in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.**
c. al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
d. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
e. **ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del CCNL**.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop.

…

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza e la prosecuzione di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito entro due giorni dalla data del rilascio, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico all'INPS, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in seguito alla trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4 e successive modificazioni.

Azienda e lavoratore si adegueranno alle eventuali modifiche di legge in materia di malattia che dovessero intervenire senza necessità di modifiche al presente articolo.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

1) Conservazione del posto

Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;

b) anzianità oltre 5 anni: mesi 12.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a); e, durante i 24 mesi antecedenti per il caso previsto dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed empatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata – danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morboso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di attuazione di quanto previsto al comma precedente. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 3 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dal punto 3 del presente articolo. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo

trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 3), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'Inail, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

2) Malattia e ferie

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero.

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore e la cui prognosi risulti dalla certificazione medica superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al quarto comma dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

…

8. altro

Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di **igiene e sicurezza del lavoro**, nonché all'applicazione dei CCNL del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente

più rappresentative, nello spirito degli Accordi sottoscritti il 31 maggio 2007 e il 12 dicembre 2018 tra le Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci-lavoratori, le suddette clausole dovranno, in particolare, vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento
- in coerenza con le norme di legge, contrattuali e del Protocollo e degli Accordi Interconfederali tra le tre Centrali Cooperative e le tre Organizzazioni Sindacali, relative al socio lavoratore.

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale **della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal D.lgs. 81/2008 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'azienda.

Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice. Inoltre, le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, nell'ottica di una comunità di sito, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL sottoscritti dalle stesse, potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nel sito.

…

Art. 28-quater – Telelavoro e lavoro "agile"

Telelavoro

…

Le parti rimandano a quanto già disciplinato dall'Accordo interconfederale del 09.06.2004, soprattutto con riferimento alle condizioni, all'organizzazione e agli strumenti di lavoro, alla protezione dei dati e al diritto alla riservatezza, nonché alla tutela della salute e sicurezza e dei diritti sindacali.

…

Lavoro agile

…

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in

lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine la cooperativa consegna alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Qualora il lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o sulla struttura sanitaria competente al rilascio.

CCNL industria alimentare PMI

Ultimo aggiornamento	**12.07.2021 Ccnl industria alimentare PMI**
Settore [cod.]	Alimentaristi E
Codice CNEL	E018
Data di stipula	12.07.2021
Data di decorrenza	01.07.2020
Data di scadenza	31.10.2024
Firmatari datoriali	UNIONALIMENTARI CONFAPI
Firmatari sindacali	FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Aziende che applicano il CCNL	3071
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	32.162
di cui donne	11.204
di cui uomini	20958

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e dalle successive intese in applicazione dello stesso, convengono di definire gli aspetti demandati alla contrattazione nazionale di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza, nel seguente modo:

1) NUMERO RAPPRESENTANTI

a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008 e dalla disciplina richiamata.

b) Aziende con più di 15 dipendenti

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori ;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 lavoratori ;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 lavoratori .

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva; i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

Norma transitoria
Fino alla data di costituzione delle RSU, nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

Nota verbale
Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle RSU, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

2) MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI AZIENDALE

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti, che prestino la loro attività nelle sedi
aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.
L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.
Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione aziendale.

3) DURATA DELL'INCARICO

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSU stessa; il rappresentante è rieleggibile.
Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.
In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati da RSA/RSU.
Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.
In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.
Al RLS sono applicate, in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le tutele previste dalla L. 300/1970.

4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

In applicazione dell'art. 50, comma 1 lettera e) del D. Lgs. n. 81/2008 il RLS e, ove previsto, il RLST, riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonchè quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.
Copia di tale documentazione sarà consegnata al/ai RLS o al RLST, su sua/loro richiesta scritta, con sottoscrizione di apposito verbale di consegna.
Nel rispetto della riservatezza e/o del segreto industriale:

- dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico;
- i documenti consegnati al rappresentante non possono essere diffusi all'esterno dell'azienda.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
La consultazione preventiva, di cui dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il suo contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
L'azienda informerà il rappresentante in merito agli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle osservazioni e delle proposte da lui formulate nonché all'attività di formazione sulla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti.

5) PERMESSI

Salvo successivi interventi normativi e/o intese interconfederali, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.
L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i), l).

6) RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 35.
Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresi luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinate tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipedentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Nota a verbale

Le Parti in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

Nel rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza si potrà valutare a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze dei lavoratori o di parte di essi, debitamente motivate, la possibilità di frazionare le pause durante l'orario di lavoro, nel rispetto del protocollo sanitario e previo accordo con le RSU ovvero con le organizzazioni territoriali.

Rinnovo 2021

NOTA A VERBALE

Le Parti in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio dl informazioni fra gli RLS delle diverse aziende e degli RSPP interessati, e tra RLS e RSPP operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti el o nominati secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

Nel rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza si potrà valutare a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze dei lavoratori o di parte di essi, debitamente motivate, la possibilità di (razionare le pause durante l'orario di lavoro, nel rispetto del protocollo sanitario e previo accordo con le Rsu ovvero con le organizzazioni territoriali.

ART. 40 - AMBIENTE DI LAVORO

Alle Rappresentanze sindacali unitarie è riconosciuta, previo avviso alla Direzione aziendale, la facoltà di accertamento, di analisi e di controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, avvalendosi di esperti e tecnici scelti nell'ambito di Enti pubblici competenti in materia.

Altri Enti specializzati, anche privati, dovranno essere scelti di comune accordo con la Direzione aziendale.

Gli esperti e tecnici degli Enti di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza.

I risultati delle rilevazioni ambientali vengono annotati nel registro dei dati ambientali, conservato a cura dell'Azienda e tenuto a disposizione delle Rappresentanze di cui sopra.

Gli oneri derivanti dagli accertamenti medici e dalle rilevazioni concordati ed eseguiti da uno degli Enti di cui ai commi 1 e 2, secondo i criteri ivi previsti, saranno a carico delle aziende.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende comunicheranno alle Rappresentanze sindacali unitarie l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi, con le quali il lavoratore può venire a contatto, suscettibili di determinare conseguenze sul suo stato di salute.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto e verrà aggiornato con i criteri indicati nel precedente capoverso in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Fermo restando l'impegno delle aziende di mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di salubrità e di igiene, tenendo in particolare conto la caratterizzazione dell'industria alimentare, la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie, in presenza di eventuali riconosciute condizioni nocive, concorderanno provvedimenti che valgano a superare tali fattori di nocività e, in questo ambito, condizioni transitorie a tutela della salute dei lavoratori.

Le Parti, fermo restando l'attuazione dell'accordo interconfederale 27.10.1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno convenuto di definire gli aspetti demandati da tale accordo nell'art. 62 del presente C.C.N.L.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Art. 1 - Relazioni industriali

…

rinnovo 2021

Comitato di indirizzo

Il "Comitato di indirizzo", con il line di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio

2022 per I'avvio dei lavori che le parti hanno definito nella presente vigenza contrattuale.

Il Comitato ê composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente C.C.N.L. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorit1 nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'O5servatorio e di rendere lo strumento contrattuale pitt aderente alla realtã delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di pitt correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, cenezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Le riunioni avranno, di norma, cadenza quadrimestrale.

Il Comitato definirá inoltre le prioritl con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in panicolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con 1'Università.

Le parti ritengono di dare priorita", nella fase di avvio dei lavori, alla definizione di interventi che consentano di realizzare attività congiunte su tematiche condivise con particolare riferimento:

- al sistema della bilateralità contrattuale (Enfea/Enfea Salute), per un rafforzamento delle adesioni da
parte delle aziende che applicano il vigente CCNL,
- alla condivisone di avvisi comuni da presentare a Cgil/Cisl/ Uil per la richiesta di prestazioni per il
sostegno al reddito per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del D.Lgs 80f2015;
- alto sviluppo di proposte in materia di formazione per favorire la crescita professionale dei lavoratori;
- a sostenere le attivita" richieste dagli accordi in materia di rappresentanza sindacale e dal sistema di rilevazione di cui alle disposizioni amministrative in materia (circolare INPS108/2020) per la raccolta dei relativi dati;
- a definire, in raccordo con l'Organismo bilaterale OPNC, iniziative specifiche di prevenzione in materia di salute e sicurezza sid lavoro individuando particolari aree di intervento, anche a supporto delle attivitã dell'Osservatorio di settore nell'ambito delle competenze assegnate da promuovere anche in occasione della giornata dedicata al tema della sicurezza istituita dall'ILO il 28 aprile di ogni anno.
- predisporre modelli di premio per obiettivi per lo sviluppo della contrattazione di 2'° livello. NelI'ambito delle attivitã del Comitato lo stesso potrà farsi assistere da esperti esterni individuati di comune accordo.

…

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi

nei confronti delle Istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;

…

Osservatorio nazionale di settore

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI- CONFAPI e FAI-CISL – FLAI-CGIL – UILA-UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

…

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

…

- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;

…

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:

❖ LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ, composta di 6
membri (3 designati da UNIONALlMENTARI-CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL), alla quale é affidato il compito di studio e di ricerca finalizzato:

- alla promozione di azioni positive, da attuare anche attraverso forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita familiare nonché specifiche iniziative formative, attingendo dalle risorse del FAPI;
- ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;
- a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro anche relativamente alle "molestie sessuali";

- a studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.
  La Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

❖ UNA SEZIONE COMPETENTE IN TEMA DI AMBIENTE E SICUREZZA
ALIMENTARE, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.
…

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ART. 2 - FORMAZIONE

Le parti congiuntamente ritengono:
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.
- Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:
- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, favoriranno l'adozione di specifiche iniziative formative in particolare rivolte:

a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle

professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.m.i.;

c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 12, 13, 33 e 40 del presente C.C.N.L.;

e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:
   - della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
   - della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare;

f) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 62 del presente
   C.C.N.L. ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione PMI - FAPI", nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le Parti riconoscono nel Fondo Formazione PMI - FAPI uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello aziendale e territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati dal FAPI.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ART. 36 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda. In tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, ovvero, tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di

trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico- sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

1) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti l) e 2) del presente articolo. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.
Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2) del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

2) TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di metà retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	per 180 giorni di calendario	----------
Oltre i 5	per 180 giorni di calendario	per 185 giorni di calendario

anni

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale netta.
Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.
Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

1ª nota a verbale
La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.
Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale é dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'lNPS e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

2 ª nota a verbale
Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia.
Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

3 ª nota a verbale
Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, di cui alle disposizioni di legge.
L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morboso assistibile per documentate paologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non

autosufficienza), che richiedano terapie salvavita.In tale caso i predetti permessi non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto né ai fini del computo degli archi temporali, di cui al punto 1 del presente articolo.
Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

4 a nota a verbale

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ., su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 39.

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE

1 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.
Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.
Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le Parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.
Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

2 - COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, all'azienda tempestivamente entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, , salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.
Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.
Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di

protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.
Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'5, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.
Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

3 - PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.
Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale .

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.
Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.
Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 37, il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.
Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

8. altro

ART. 17 TER - TELELAVORO

...

consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

...

Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

...

CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini

Ultimo aggiornamento	29/2/2024 (coda contrattuale su sistema EEBB)
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F018
Data di stipula	11/10/2022
Data di decorrenza	1/10/2022
Data di scadenza	30/6/2024
Firmatari datoriali	CONFAPI ANIEM
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	14.163
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	71.916
di cui donne	5.027
di cui uomini	66.888

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 89 SICUREZZA SUL LAVORO
A) Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro E' demandata alle Associazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti l'istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative. Al Comitato le Associazioni territoriali dei lavoratori, i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 104, per i cantieri e stabilimenti di rispettiva competenza, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali. Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro e delle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali. Le Organizzazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si provvede mediante il contributo di cui all'art. 93 o, in caso di diversa valutazione delle Associazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale. Le parti riaffermano il convincimento della necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Allo scopo di promuovere e coordinare l'attività dei Comitati paritetici territoriali, le parti si impegnano a costituire entro tre mesi una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente e si riservano di predisporre la regolamentazione dell'attività della Commissione stessa comprese anche le necessità relative al suo funzionamento. Le Associazioni firmatarie demandano ai Comitati

paritetici territoriali, istituiti dal c.c.n.l. 17 aprile 1991, le funzioni previste dall'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

B) Formazione professionale per la sicurezza La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza. La formazione professionale svolta dagli Enti scuola, in collaborazione e coordinamento con i CTP territoriali, deve essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale nell'aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva. A tal fine è determinato il ruolo della costituenda Commissione nazionale scuole edili in stretto raccordo e coordinamento con il CTP nazionale, al fine di fornire gli opportuni indirizzi agli E.S.E. e ai CTP territoriali. Le parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a: - lavoratori che accedono per la prima volta al settore; - lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro o di apprendistato; - tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti; - lavoratori occupati; - tecnici CTP. La Commissione nazionale scuole edili, in collaborazione con quella dei CTP, elaborerà moduli di corsi formativi, per la sicurezza, di otto ore retribuite, ai quali le imprese faranno partecipare i lavoratori che accedono per la prima volta al settore, di cui al comma precedente, durante l'orario di lavoro, anche attraverso la mutualizzazione dei costi concordata tra le parti a livello territoriale. Tali corsi saranno svolti: - per i lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro nell'ambito delle ore destinate alla formazione teorica dall'accordo interconfederale del 16 novembre 1988; - per tutti gli altri lavoratori, nell'ambito delle ore previste per il diritto allo studio dall'art. 92. Le parti si riservano di approvare sulla base di un accordo successivo uno schema-tipo dello Statuto degli Enti scuola di cui all'art. 93.

C) Organizzazione della prevenzione Le parti concordano sulla positività del "Piano di sicurezza", nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica. Le parti definiranno i contenuti minimi di tali piani in un apposito allegato. Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della Rappresentanza sindacale di cantiere. In caso di presenza di più imprese, nel cantiere, l'impresa mandataria o designata quale capogruppo, mette a disposizione dell'insieme delle Rappresentanze sindacali presenti nel cantiere il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i piani predisposti dalle imprese esecutrici. L'insieme delle Rappresentanze di cui sopra potrà usufruire, per le proprie riunioni, di locali appositamente messi a disposizione.

D) Rappresentante per la sicurezza Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda. Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A. In assenza delle suddette Rappresentanze, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Il Rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il Rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 25, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il Rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le

Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2008 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi. La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al 10° comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali. Il Rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008; in particolare: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva; c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008; h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; l) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi; m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione; n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente: a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lett. a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate; c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lett. b). Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25. Il Rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008. Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a: - 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti; - 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti; - 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti. I Rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge. Nel caso di Rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al Rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39. Il Rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti. I

lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione: - del primo ingresso nel settore; - del cambiamento di mansioni; - dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, alla formazione del Rappresentante per la sicurezza e dei lavoratori provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori. Ai Rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008.

Dichiarazione congiunta Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo unico della sicurezza di recente attuazione alla delega di cui al D.Lgs. n. 81/2008. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori. In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo. Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ALLEGATO N REGOLAMENTAZIONE DEGLI ENTI BILATERALI

….Sistema bilaterale per la sicurezza Alla luce di quanto finora esposto e dell'importanza, in un settore quale quello delle costruzioni, del tema della sicurezza sul lavoro, nonché alla luce dei recenti interventi legislativi in materia che, sebbene non ancora pienamente esecutivi, hanno contribuito a dare forte rilievo all'argomento, puntando su una forte sensibilizzazione delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro, nonché delle parti sociali medesime, queste ultime ritengono fondamentale rafforzare lo strumento della bilateralità e il ruolo dei Comitati paritetici territoriali e della CNCPT. Le parti sociali concordano pertanto di dare nuovo slancio a tali enti, attribuendo un ruolo di supervisione e di controllo degli stessi all'ente istituito al livello nazionale, armonizzando la contribuzione con quella già prevista per la CNCE e il FORMEDIL. In tale ottica spetterà alla CNCPT verificare: - i compiti e le funzioni proprie di ciascun Comitato paritetico territoriale; - il reale funzionamento di ciascun Comitato paritetico territoriale; - la congruità delle risorse spettanti

a ciascun ente sulla base del reale fabbisogno e dell'attività che il medesimo si appresta a svolgere; - la competenza della struttura tecnica operante all'interno dei CPT, predisponendo un sistema di controlli volti a garantire le reali competenze e professionalità dei medesimi; - l'adozione da parte dei CPT dello Statuto tipo sulla base del modello che le parti nazionali si impegnano ad elaborare entro il 31 dicembre 2008. Tale attività potrà essere realizzata anche attraverso un programma di incontri al livello regionale che, se da un lato ha lo scopo di monitorare costantemente l'attività degli Enti territoriali, affinché rispondano alle reali esigenze del settore, dall'altro deve essere finalizzato al miglioramento dell'operato medesimo e alla sua omogeneizzazione al livello regionale. Le parti concordano inoltre di portare a definitivo compimento la totale realizzazione dell'operatività dei CPT territoriali, affidando il monitoraggio alla CNCPT, a cui compete di perseguire l'obiettivo del loro compiuto funzionamento, sulla base dei compiti agli stessi affidati, entro il 31 dicembre 2008. Le parti sociali concordano che: - al finanziamento dei Comitati si provvede mediante un contributo percentuale specifico e autonomo da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al punto 3 dell'art. 24 da definirsi territorialmente, che non superi complessivamente con quello delle Scuole edili la misura dell'1%, e che comunque sia determinato sulla base di una disciplina specifica ed adeguata che tenga conto delle attività svolte e da svolgersi e delle esigenze di una struttura operativa adeguata; - il patrimonio netto disponibile di ciascun Comitato paritetico territoriale, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione al medesimo.

3. Osservatori e Commissioni

Protocollo sulle banche dati per la regolarità contributiva In relazione a quanto disposto: - dal Testo unico per la sicurezza con particolare riferimento all'art. 99 che prevede che "il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, trasmette all'Azienda Unità sanitaria locale e alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'Allegato XII ..." e che inoltre "gli Organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni (...) possono richiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli Organi di vigilanza." e all'art. 90 che prevede, sempre a carico del committente o del responsabile dei lavori l'inoltro di copia delle notifiche anche alle amministrazioni concedenti; - dall'avviso comune del 17 maggio 2007, dalla legge n. 296/2006, dal codice dei contratti pubblici, con particolare riferimento agli indici di congruità contributiva recepiti dal c.c.n.l. 1° luglio 2008 (che dovevano entrare in vigore dal 1° gennaio 2010 a condizione che tutte le Edilcasse partecipanti al sistema della CNCE avessero provveduto al recepimento della relativa disciplina); le parti concordano sulla necessità di: - attuare una politica per la effettiva sinergia tra gli Enti bilaterali che permetta di porre in essere un meccanismo efficace e snello che comporti la massima ottimizzazione delle risorse a disposizione del sistema bilaterale per il raggiungimento dei fini sopra esposti; - attuare una concreta interazione tra i diversi Organi contrattuali e istituzionali affinché nella fase preliminare delle opere vengano tracciate le linee-guida ispirate alla massima garanzia per i soggetti coinvolti nei lavori,

prevedendo l'automatismo dell'informativa sulla notifica preliminare; - attivare attraverso le Edilcasse (già riconosciute nel citato avviso comune del 2007 quali Enti adibiti al rilascio del DURC munito della congruità), la verifica dell'incidenza del costo del lavoro della manodopera sulla basse delle tabelle sottoscritte dalle parti sociali nel citato avviso comune e inserite nel c.c.n.l. del 2008. Sarà affidato alla CNCE la progettazione di un sistema informatico nazionale omogeneo territorialmente, che tenga conto delle esperienze e dei sistemi applicativi già in essere sul territorio, articolato su base territoriale, che permetta la creazione di una banca dati territoriale di settore con le seguenti caratteristiche:…
2) i suddetti dati dovranno essere integrati con…..
d) i dati anagrafici dei lavoratori coinvolti nei singoli cantieri, affinché si abbia un quadro chiaro e completo del personale occupato tale da rendere più agevole il controllo sulla regolarità sia in ambito contributivo che retributivo, nonché in materia di salute e sicurezza nei lavori;…..

Protocollo sulla formazione sicurezza sul lavoro

Rilevando che la "cultura della sicurezza" si ottiene con una piena collaborazione di tutti i soggetti interessati nell'ottica dell'intervento preventivo, lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione/11/21, 12:35 EDILIZIA - Piccola e media industria del 29/07/2019 - CCNL https://tuttolavoro.ipsoa.it/index.php 196/278 concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni. La formazione alla sicurezza, previo il riconoscimento degli interventi già effettuati in significative realtà territoriali, deve pertanto essere potenziata e uniformata nel contesto nazionale, anche attraverso la stretta collaborazione e il coordinamento tra gli Enti scuola e i Comitati paritetici territoriali. A tal fine è determinante il ruolo della Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, per fornire gli opportuni ed adeguati indirizzi ai singoli Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, dislocati sul territorio nazionale. Il CPT è l'Ente paritetico deputato a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese ed ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro ed esercita le seguenti attività: 1) effettua visite di consulenza e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili; 2) svolge le attività previste dai decreti legislativi nn. 81/2008 e 106/2009 nonché le attività di informazione e formazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere; 3) assiste le imprese e i lavoratori nel trasferimento di tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione dei DD.Lgs. nn. 81/2008 e 106/2009; 4) informa e aggiorna i dirigenti e i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri. Per l'esercizio delle attività di cui al comma precedente, le imprese alle Edilcasse sono tenute a versare un contributo, stabilito dagli accordi stipulati in sede territoriale, che deve tenere conto del numero di imprese presenti sul territorio e del numero delle visite di assistenza e consulenza nei cantieri, annualmente programmabili nell'ambito territoriale. Sono fatti salvi gli eventuali accordi territoriali già esistenti in materia. Tale programmazione dovrà essere comunicata alla Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Il contributo individuato a livello territoriale sarà ripartito per le finalità proprie del CTP e comunque alle attività di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri non potrà essere dedicata una percentuale non inferiore alla misura che sarà definita dalle parti sociali nazionali entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate dai tecnici del CTP su espressa richiesta delle imprese, secondo un programma cronologico di richiesta delle visite, nonché in via autonoma dall'Ente, seguendo criteri di territorialità o di tipologia produttiva. Al fine di dare continuità alla suddetta attività nell'ambito del singolo cantiere, l'Ente provvederà, laddove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dello stesso, ad indirizzarvi il medesimo tecnico

e/o la stessa squadra di tecnici intervenuti la prima volta. Gli interventi formativi e informativi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori edili e quelli dei loro rappresentanti sono effettuati dall'impresa, in collaborazione con il CTP, laddove realizzati sul cantiere; oppure dall'impresa in collaborazione con l'Ente scuola, sentito il CTP, se svolti in aula. Gli interventi formativi e informativi si terranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori, ai sensi del comma 12, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. Ai dirigenti e ai preposti sarà assicurata un'adeguata e specifica formazione a cura del datore di lavoro, anche presso l'Ente scuola in collaborazione con il CTP. L'informazione e l'aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro all'interno del cantiere sono svolti dal CTP. I contenuti della formazione di cui al presente comma sono quelli richiamati dall'art. 37, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. E' affidata al Formedil nazionale la redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti ai sensi dei DD.Lgs. nn. 81/2008 e 106/2009, il quale dovrà avvalersi della CNCPT per tutte le parti concernenti la sicurezza. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale ha diritto ad una formazione iniziale e continua particolare, nonché alla formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti hanno necessità di una formazione iniziale e continua come previsto dall'art. 97 del D.Lgs. n. 81/2008. Le suddette formazioni saranno assolte in collaborazione tra la Scuola edile e il CTP. La durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La durata dei corsi di aggiornamento periodico non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. E' affidata al sistema dei CTP la formazione specifica di cantiere connessa e correlata alle situazioni di rischio rilevate durante le visite in cantiere effettuate dai CTP stessi nella normale attività di assistenza alle imprese e ai lavoratori. Il CTP e l'Ente scuola, sono tenuti, in via preliminare, ad utilizzare reciprocamente le risorse professionali interne esistenti, ai fini dell'erogazione della formazione in materia di sicurezza. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione in materia di sicurezza sono registrate nel libretto personale di formazione approvato dalle parti sociali nazionali su proposta del Formedil nazionale. Al fine di omogeneizzare l'attività dei CTP territoriali in ambito regionale e per meglio coordinare attività e progetti comuni, con rotazione di norma annuale ogni CTP effettuerà senza alcun onere aggiuntivo e a seguito di un Protocollo sindacale regionale sulle relative modalità operative, il coordinamento regionale dei CTP afferenti la regione di appartenenza. Tali coordinamenti, ferma restando l'autonomia dei singoli Enti paritetici e nel rispetto delle linee-guida stabilite al livello nazionale, dovranno attivare un processo di armonizzazione dell'attività degli Enti territoriali stessi in ambito regionale.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Art 89 (Rappresentante per la sicurezza)

(Omissis) E) Protocollo R.L.S.T. In tutte le aziende nelle quali, in un determinato ambito territoriale, non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, le medesime attribuzioni sono esercitate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.). I nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati in azienda devono essere comunicati al CTP territorialmente competente. Ciò consente di escludere queste aziende dall'ambito di operatività del R.L.S.T. Il R.L.S.T. è designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione

elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, agli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM della provincia, al CTP e all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore. Il R.L.S.T. esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.; k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione; l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; m) previo l'avvertimento di cui alla lettera precedente, può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Prima di procedere ai sensi della lett. m), il R.L.S.T. informa il CTP per l'adozione delle necessarie misure. Il R.L.S.T., su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, lett. a) del T.U. anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m., nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. r) del T.U. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il R.L.S.T. non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai CTP. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale: a) preventivamente al primo accesso in cantiere il R.L.S.T. è tenuto ad accreditarsi presso la Direzione del cantiere e ad indicare l'azienda (o le aziende) nei confronti delle quali esercita le proprie attribuzioni b) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda; c) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere; d) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro; e) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà

essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale. L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. b) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) o di un addetto da questi incaricato. Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal R.L.S.T., il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso. Le visite del R.L.S.T. oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Organismo territoriale riconosciuto dall'ANIEM e/o dei dipendenti. Devono in ogni caso essere osservate le modalità stabilite nelle lettere a), b), c), e) del comma 6. Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai competenti Comitati paritetici territoriali del settore edile che svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate. Ogni divergenza sorta tra il R.L.S.T. e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato paritetico territoriale competente (CTP), come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. A livello territoriale si ricercheranno, con le altre Associazioni imprenditoriali firmatarie di contratti collettivi territoriali del settore edile, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di R.L.S.T. Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni circoscrizione provinciale è designato, dalle Organizzazioni sindacali territoriali, un R.L.S.T. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del R.L.S.T., saranno regolate dalle parti sociali territoriali. Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del R.L.S.T. non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il R.L.S. aziendale e l'attività dello stesso R.L.S.T. potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non via sia stata elezione diretta del R.L.S. in ambito aziendale. Avuto l'incarico, il R.L.S.T. ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati paritetici territoriali, in collaborazione con l'Ente scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 ore di aggiornamento annuale. Il R.L.S.T. viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato una adeguata esperienza lavorativa nel settore edile. Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle che sono indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei R.L.S. compete al Rappresentante dei lavoratori della sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice o viene individuato nell'ambito dei R.L.S. aziendali operanti nel sito produttivo. Nelle grandi opere e/o contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. l'attività di coordinatore dei R.L.S. aziendali presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n.

81/2008 e s.m. Protocollo sulla formazione sicurezza sul lavoro Rilevando che la "cultura della sicurezza" si ottiene con una piena collaborazione di tutti i soggetti interessati nell'ottica dell'intervento preventivo, lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni. La formazione alla sicurezza, previo il riconoscimento degli interventi già effettuati in significative realtà territoriali, deve pertanto essere potenziata e uniformata nel contesto nazionale, anche attraverso la stretta collaborazione e il coordinamento tra gli Enti scuola e i Comitati paritetici territoriali. A tal fine è determinante il ruolo della Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, per fornire gli opportuni ed adeguati indirizzi ai singoli Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, dislocati sul territorio nazionale. Il CPT è l'Ente paritetico deputato a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese ed ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro ed esercita le seguenti attività: 1) effettua visite di consulenza e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili; 2) svolge le attività previste dai decreti legislativi nn. 81/2008 e 106/2009 nonché le attività di informazione e formazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere; 3) assiste le imprese e i lavoratori nel trasferimento di tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione dei DD.Lgs. nn. 81/2008 e 106/2009; 4) informa e aggiorna i dirigenti e i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri. Per l'esercizio delle attività di cui al comma precedente, le imprese alle Edilcasse sono tenute a versare un contributo, stabilito dagli accordi stipulati in sede territoriale, che deve tenere conto del numero di imprese presenti sul territorio e del numero delle visite di assistenza e consulenza nei cantieri, annualmente programmabili nell'ambito territoriale. Sono fatti salvi gli eventuali accordi territoriali già esistenti in materia. Tale programmazione dovrà essere comunicata alla Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Il contributo individuato a livello territoriale sarà ripartito per le finalità proprie del CTP e comunque alle attività di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri non potrà essere dedicata una percentuale non inferiore alla misura che sarà definita dalle parti sociali nazionali entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate dai tecnici del CTP su espressa richiesta delle imprese, secondo un programma cronologico di richiesta delle visite, nonché in via autonoma dall'Ente, seguendo criteri di territorialità o di tipologia produttiva. Al fine di dare continuità alla suddetta attività nell'ambito del singolo cantiere, l'Ente provvederà, laddove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dello stesso, ad indirizzarvi il medesimo tecnico e/o la stessa squadra di tecnici intervenuti la prima volta. Gli interventi formativi e informativi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori edili e quelli dei loro rappresentanti sono effettuati dall'impresa, in collaborazione con il CTP, laddove realizzati sul cantiere; oppure dall'impresa in collaborazione con l'Ente scuola, sentito il CTP, se svolti in aula. Gli interventi formativi e informativi si terranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori, ai sensi del comma 12, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. Ai dirigenti e ai preposti sarà assicurata un'adeguata e specifica formazione a cura del datore di lavoro, anche presso l'Ente scuola in collaborazione con il CTP. L'informazione e l'aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro all'interno del cantiere sono svolti dal CTP. I contenuti della formazione di cui al presente comma sono quelli richiamati dall'art. 37, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e

s.m. E' affidata al Formedil nazionale la redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti ai sensi dei DD.Lgs. nn. 81/2008 e 106/2009, il quale dovrà avvalersi della CNCPT per tutte le parti concernenti la sicurezza. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale ha diritto ad una formazione iniziale e continua particolare, nonché alla formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti hanno necessità di una formazione iniziale e continua come previsto dall'art. 97 del D.Lgs. n. 81/2008. Le suddette formazioni saranno assolte in collaborazione tra la Scuola edile e il CTP. La durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La durata dei corsi di aggiornamento periodico non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. E' affidata al sistema dei CTP la formazione specifica di cantiere connessa e correlata alle situazioni di rischio rilevate durante le visite in cantiere effettuate dai CTP stessi nella normale attività di assistenza alle imprese e ai lavoratori. Il CTP e l'Ente scuola, sono tenuti, in via preliminare, ad utilizzare reciprocamente le risorse professionali interne esistenti, ai fini dell'erogazione della formazione in materia di sicurezza. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione in materia di sicurezza sono registrate nel libretto personale di formazione approvato dalle parti sociali nazionali su proposta del Formedil nazionale. Al fine di omogeneizzare l'attività dei CTP territoriali in ambito regionale e per meglio coordinare attività e progetti comuni, con rotazione di norma annuale ogni CTP effettuerà senza alcun onere aggiuntivo e a seguito di un Protocollo sindacale regionale sulle relative modalità operative, il coordinamento regionale dei CTP afferenti la regione di appartenenza. Tali coordinamenti, ferma restando l'autonomia dei singoli Enti paritetici e nel rispetto delle linee-guida stabilite al livello nazionale, dovranno attivare un processo di armonizzazione dell'attività degli Enti territoriali stessi in ambito regionale.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 94 **DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**
…La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione della qualificazione finale da conseguire, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dal Decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81 nonché dall'Accordo StatoRegioni del 21 dicembre 2011, è fissata come segue: - 80 ore per la prima annualità; - 80 ore per la seconda annualità; - 80 ore per la terza annualità; - 80 ore per la quarta annualità. ……

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 81 MATERNITA', PATERNITA', PARI OPPORTUNITA'

….B) VIDEOTERMINALI
In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano sull'attivazione di progetti-pilota da parte del CPT nazionale, che permettano l'approfondimento delle problematiche e delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio. Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti……

8. Altro

PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO DEL 2013
Le parti sociali, esaminando la complessità e le dimensioni della forte recessione che sta penalizzando l'intero comparto edile, sia nel settore dei lavori pubblici che dell'edilizia privata, condividono l'esigenza di interventi mirati sulla struttura del costo del lavoro finalizzati a garantire un sostegno sostanziale al reddito dei lavoratori. (…)In sintesi si ritiene necessario incrementare i benefici premiali nei confronti delle aziende virtuose e che stanno sostenendo costi più alti delle altre per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro

ACCORDO 17 MARZO 2015 IN MATERIA DI ENTI BILATERALI
(…)RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ENTI PARITETICI Ferma restando la necessità di mantenere separate le gestioni finalizzate alla realizzazione dei diversi obiettivi per i quali tali enti sono stati costituiti (mutualità, formazione, salute e sicurezza), si ritiene necessario opportuno accorpare in un unico ente formazione e sicurezza e mantenere distinto il sistema delle Casse…….

Protocollo 24 marzo 2020 di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro del Settore edile LINEE-GUIDA PER IL SETTORE EDILE
……Il protocollo, che ha validità, ai sensi e per gli effetti dei decreti governativi vigenti e futuri connessi alla pandemia COVID-19 in corso, fino alla durata della pandemia stessa, declina specifici adempimenti per garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e per prevenire il contagio da COVID-19……..

PROTOCOLLO DI SICUREZZA CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19
L'obiettivo del presente protocollo condiviso di regolamentazione è fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, in cantiere e negli altri ambienti lavorativi delle imprese edili, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria…….

ARTICOLO 39 ACCORDI LOCALI
La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo…. 5) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;

CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi

Ultimo aggiornamento	31/5/2022
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F021
Data di stipula	31/5/2022
Data di decorrenza	1/4/2022
Data di scadenza	30/9/2025
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA CERAMICA; ASSOBETON
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	842
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	16.686
di cui donne	1.938
di cui uomini	14.748

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

a) Sistema di relazioni industriali
…..- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art. 37-bis; - l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del TU n. 81/2008 e successive modificazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;….. - i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il "welfare" integrativo e la responsabilità sociale di impresa; ….

C) sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa
(…) 2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le parti convengono, in particolare: - di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente; - di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale. 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo: - il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al contratto collettivo nazionale di lavoro ed alle leggi vigenti; - la salute psico-fisica e la sicurezza del personale; - la protezione ed il rispetto dell'ambiente; - un giusto impatto sulle comunità locali……

D) dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni
Le parti, anche alla luce del recente accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016 sottoscritto tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed in tollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua, genere. A tal fine viene istituito un gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle OO.SS. e da tre rappresentanti delle Associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 31 dicembre 2016.

2. Organismi bilaterali e paritetici

L'accordo 30 settembre 2019 prevede quanto segue: Parte generale COMITATO BILATERALE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE
…- la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali;….. Le parti si impegnano nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. a realizzare un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona….. - l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;……

3. Osservatori e Commissioni

C) sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa
Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più consapevole e condiviso sul tema della Responsabilità sociale d'impresa, l'Osservatorio effettuerà indagini sui fattori 22/11/21, 12:36 LATERIZI - Aziende industriali del 30/09/2019 - CCNL https://tuttolavoro.ipsoa.it/index.php 7/156 strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale ed internazionale, per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi. Negli ambiti di cui sopra, l'Osservatorio fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il c.c.n.l., dati relativi alle seguenti dinamiche: - indice costo del lavoro su fatturato; - rapporto operai/impiegati; - rapporto donne/uomini; - percentuali dipendenti stranieri; - indici di sicurezza sul lavoro; - attività formativa in materia di sicurezza; - certificazioni qualità applicate; - applicazioni dei sistemi di valutazione delle soddisfazioni del cliente; - sistemi di valutazione della qualità dei fornitori. Inoltre, per la parte riguardante la competitività,

l'Osservatorio potrà analizzare tematiche relative a: - prodotti innovativi; - percentuale esportazione; - percentuale produzione estera.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del relativo regolamento d'attuazione. 3) Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza Le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, come integrate dal punto 2, parte I, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995. Inoltre, è dato obbligo all'azienda, nei confronti del Rappresentante per la sicurezza di: - consultarlo sulle iniziative aziendali che riguardano i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute; - fornirgli informazioni sulle innovazioni tecnologiche che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; - fornirgli informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi per la salute dei lavoratori; - fornirgli informazioni sui programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'azienda; - fornirgli informazioni sul documento sulla sicurezza e sulle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori. 4) Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intende richiamato l'accordo interconfederale 12 dicembre 2018. E' consentito unicamente all'interno dell'azienda, l'accesso al Documento di valutazione dei rischi per il RLS, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1 del D.lgs. n. 81/2008, anche in formato elettronico.
5) Permessi Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, i Rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 56 ore annue per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995. A seconda delle esigenze derivanti dall'espletamento dei propri compiti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno richiedere all'azienda l'anticipo all'anno in corso del 30% massimo delle ore di permesso previste per l'anno successivo e, negli stessi limiti, l'utilizzo dei permessi per l'anno in corso all'anno successivo. 6) Permessi per la formazione del Rappresentante per la sicurezza Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun Rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica. L'azienda provvede che la formazione del Rappresentante per la sicurezza sia periodicamente aggiornata in conseguenza della evoluzione dei rischi negli ambienti di lavoro
7) Riunioni periodiche In applicazione del comma 1, dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto. Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale. Nota Le parti si danno atto che il Rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della

sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il Rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute, in relazione alla sua funzione, nel rispetto del segreto industriale. La Commissione paritetica, fermo restando il numero dei componenti già precisato - e ferme restando le previsioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e le competenze degli Organismi da questo previsti - avrà le funzioni ed i compiti illustrati dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e si occuperà delle sue modalità applicative in modo da limitare il più possibile disarmonie o conflittualità. Le parti si danno atto che i diritti derivanti ai Rappresentanti per la sicurezza dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge n. 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Le parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sull'opportunità di esaminare a livello nazionale, in occasione di uno dei due incontri dell'Osservatorio, l'andamento del fenomeno infortunistico nei settori coperti dal presente contratto. In tale occasione allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili, ai fini della prevenzione saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Osservatorio raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atti a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali. Con cadenza biennale le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni dell'Osservatorio alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale, ove necessario, si farà carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.
GIORNATA DELLA SICUREZZA – 28 aprile
Considerato che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL ha istituito la Giornata Mondiale per la sicurezza sul lavoro, che si svolge il 28 aprile di ogni anno, le Parti concordano nel dare operatività alla suddetta data.
In occasione di tale data le aziende, congiuntamente con le OOSS, daranno attuazione ad iniziative concordate di formazione e/o informazione, volte alla sensibilizzazione di tutti i lavoratori sl tema della sicurezza sul posto di lavoro.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 14 contratto di somministrazione di lavoro
…I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 . e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 33 trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro
….. le assenze debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o

convenzionate che richiedono il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi) non verranno computate ai fini dei termini di cui sopra per ulteriori 6 mesi e pertanto per un periodo complessivo di 20 mesi di calendario raggiunti anche con più periodo di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

8. Altro

Articolo 35 bis
B) congedi per donne lavoratrici vittime di violenza

…..Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo retribuito indennizzato conto Inps (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o a ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.
Al verificarsi delle condizioni previste, qualora non ostino problematiche di natura tecnico-organizzativa, le lavoratrici interessate avranno la possibilità di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori tre mesi.
Tale congedo potrà essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Le lavoratrici avranno, secondo le disposizioni di cui sopra, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e nel trasferimento presso altra sede aziendale se richiesto dalla stessa.
Le aziende, per esigenza o nell'eventualità che si ritenesse necessario, potranno organizzare campagne di sensibilizzazione e/o informazione sui temi afferenti la prevenzione alla violenza sulle donne e delle molestie nei luoghi di lavoro. ….

CCNL MATERIALI DA COSTRUZIONE P.M.I

Ultimo aggiornamento	25/1/2024
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F020
Data di stipula	25/1/2024
Data di decorrenza	1/07/2019
Data di scadenza	30/6/2025
Firmatari datoriali	CONFAPI ANIEM
Firmatari sindacali	FILLEA CGIL FILCA CISL FENEAL UIL

Aziende che applicano il CCNL	1.741
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	11.995
di cui donne	1.535
di cui uomini	10.460

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PREMESSA
Gli effetti della pandemia COVID-19 sulla già provata economia nazionale rappresentano una sfida senza precedenti e senza facili soluzioni. L' impatto su intere filiere produttive mette a dura prova i sistemi di welfare ed impone un ripensamento radicale dei modelli organizzativi e del mercato del lavoro. In un simile contesto, il rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale non può che rappresentare il comune obiettivo da perseguire per consolidare lo spirito di unità e solidarietà già esistente tra le parti sociali: l'utilizzo di risorse per le politiche comunitarie, nazionali e regionali a sostegno del tessuto produttivo, in sinergia con adeguati ed efficaci provvedimenti di modifica del quadro normativo, devono essere opportunità di rafforzamento della coesione sociale e tabella di marcia per la ripresa del sistema produttivo del Paese….. Con la stipula del presente CCNL, le parti intendono conciliare le esigenze produttive delle imprese ed i bisogni di tutela dei lavoratori, affiancando ad istituti già esistenti nuovi contenuti negoziali che in maniera significativa contribuiscano all'equilibrio contrattuale, e nello specifico:…. la semplificazione dell'articolato contrattuale incentrato su norme aventi carattere generale di regolazione aderenti alle disposizioni legislative per tutte le materie oggetto di contrattazione (lavoro, sicurezza, welfare, responsabilità sociale, codice etico); .. - sviluppare, con il contributo delle parti sociali ed il supporto economico e di indirizzo dell'INAIL, sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGLS) adeguati per le PMI di settore;…. Il quadro normativo attuale, interessato anche dal recepimento delle Direttive Europee sul "pacchetto economia circolare", è caratterizzato da processi di pianificazione e norme di protezione in materia di ambiente, salute e sicurezza non omogeneo che, sommato all'assenza in molti territori regionali di legislazione e regolamenti in materia di Piano cave, provocano una limitazione alle attività estrattive con conseguente aumenti di costi di gestione e, spesso, riduzione o blocco delle stesse. E' quindi auspicabile sollecitare una puntuale legislazione nazionale di riordino in materia, anche in termini di semplificazione e accelerazione degli iter amministrativi autorizzativi e di rinnovo, che sia di concreto e valido supporto per lo sviluppo sostenibile del settore e sappia dare

un impulso allo sviluppo di tutta la filiera, estrattiva e di lavorazione, per garantire un rilancio economico dei territori.
Sviluppo sostenibile e responsabilità di impresa
….
3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi: - Salute e sicurezza del personale. - Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione - Impatto sulle comunità locali. - Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;….

2. Organismi bilaterali e paritetici

DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA' – parte comune
La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema a cui devono aderire tutte le imprese che applicano il presente CCNL, aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria. …… I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato: ENFEA: Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità OPNC: Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di RLS, x 12 mensilità Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con RLS interno, x 12 mensilità….

3. Osservatori e Commissioni

Commissione Bilaterale dei Materiali da Costruzione – parte comune
Le Parti convengono sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali ed intersettoriale dei materiali da costruzione, sulla base di quanto enunciato in Premessa, con la costituzione di una Commissione Bilaterale del settore dei materiali da costruzione normato dal presente contratto (industria del cemento, dei lapidei e dei laterizi e manufatti in cemento), denominata CBMC che assorba anche le funzioni tecnico, politiche e di indirizzo a suo tempo affidate ai Comitati Paritetici Nazionali (CPN) ed all'Osservatorio presenti nei distinti tre CCNL. …. Come sopra menzionato, i compiti e le attività della CBMC riguarderanno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ed in linea con quanto disposto dagli istituti contrattuali precedenti, i seguenti temi:…. le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia; • le pari opportunità e discriminazione di genere;…..

Unificato ambiente – parte comune

Le parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito della Commissione Bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC) prevista dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per i settori oggetto del presente contratto che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della UE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi per tutte le attività oggetto del presente contratto. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Provincie, ecc.). Il Comitato Paritetico Nazionale La CMBC seguirà le problematiche relative all'ambiente, alla salute e sicurezza. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione dovrà essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.
La Commissione avrà il compito: - di raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla tipologia degli stessi ed ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle parti o dalle fonti istituzionali (INAIL, ASL, Enti di ricerca, comitati paritetici territoriali) - promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, le RLS/RLSSA, e le RSU sull'adozione dei modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro; - monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai RLS/RLSSA che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi; - seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sui temi della sicurezza dei settori rappresentati nel presente CCNL prendendo a confronto i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; - esaminare eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;
- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto; - implementare le procedure di pronto soccorso; - raccogliere dati dagli Enti Paritetici esistenti. In presenza di modifiche dell'assetto produttivo ed entro 15 giorni dall'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro, la direzione aziendale procederà ad una informativa sui temi di ambiente e sicurezza con iniziative anche di tipo formativo. La CMBC studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza. In tale ambito verrà anche esaminato il Protocollo Nepsi e le relative implicazioni.
La CMBC avrà anche il compito di raccogliere dati degli infortuni, malattie professionali e relative tipologie, nonchè su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori). La CMBC potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione. Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le parti a livello nazionale nel quale verranno individuate ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo. Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al Comitato Paritetico Nazionale alla Commissione per attivare le indicazioni ed i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle Istituzioni. In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili di esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico mediche) esistenti dando in tal caso al R.L.S./RLSSA preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'Azienda intende adottare. Per i casi sopra citati, così come per i cambiamenti normativi e legislativi, inerenti la gestione della sicurezza in azienda e sul ruolo del R.L.S./RLSSA, verranno realizzate delle azioni formative integrative alla

formazione del singolo R.L.S./RLSSA da realizzarsi nei tempi adeguati. In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati Paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività. I comitati saranno composti pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali stipulanti; la partecipazione ai Comitati è gratuita Le parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S./RLSSA nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti – parte comune

Le parti concordano che il tema della sicurezza, anche per le attività appaltate, rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente. Pertanto, nell'ambito delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali previste dalle vigenti norme di legge, l'azienda si impegna a realizzare un corretto sistema di gestione integrato salute – sicurezza - ambiente che riguardi tutte le attività svolte nel sito

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

UNIFICATO - Formazione e informazione dei lavoratori Parte comune
Le Aziende, al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana, assicura potranno prevedere anche corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e fornirà fornire documentazione informativa nella lingua di provenienza. E' prevista una formazione in ingresso di 16 ore in materia di sicurezza sul lavoro che sarà erogata e certificata dall'ente bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri enti di formazione territoriali competenti in materia. Nel caso in cui il lavoratore venga dal medesimo settore, la formazione in ingresso sarà ridotta a 8 ore
UNIFICATO - Prevenzione infortuni - mezzi protettivi Parte comune
Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008.

apprendistato professionalizzante – parte comune
…..La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall'accordo stato regioni del 21 dicembre 2011, comprensive della formazione teorica dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza del profilo formativo relativa alla qualificazione da conseguire. Il monte ore dedicato alla formazione sulla sicurezza sul lavoro sarà di 40 ore, comprensivo delle 16 ore di formazione in ingresso di cui all'art. _____, modulato come segue: - 24 ore sicurezza da effettuarsi nella fase iniziale del rapporto di lavoro - 8 ore da effettuarsi nel secondo anno - 8 ore da effettuarsi nel terzo anno. La formazione in materia di sicurezza sul lavoro sarà erogata e certificata dall'ente bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri

enti di formazione territoriali competenti in materia. Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. e) del TU, le parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite del fondo paritetico interprofessionale - FAPI.

Contratto a tempo determinato
…..I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

6. Informazione e Registri informativi

Sistema di regolazione contrattuale
…..Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale, le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 20 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti: …h) indici di sicurezza e infortuni sul lavoro e attività formativa in materia di sicurezza.

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza
Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo (in base all'art 24 del DL.gs n° 80 del 15/06/2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni. Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art 24 D.L.gs n° 80/2015. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente. Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporto per malattia. La lavoratrice i

CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte

Ultimo aggiornamento	3/6/2022
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F032
Data di stipula	3/6/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	FEDERMACO
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; (UGL COSTRUZIONI in firma separata)

Aziende che applicano il CCNL	356
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	10.048
di cui donne	1.292
di cui uomini	8.755

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 2 comitato bilaterale dei materiali da costruzione
Costituzione gruppo di lavoro (…) il programma verterà sui seguenti temi, in linea con quanto disposto precedentemente per il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) (…) le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art. 6 (tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale prevenzione e sicurezza sul lavoro); (…) Iniziative contro la violenza di genere (…) in particolare, con riferimento al punto 4 "prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza" dell'accordo quadro citato, le Parti ribadiscono l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza nonché l'assistenza alle stesse nel procedimento di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite Federbeton ed il sistema associativo di Confindustria laddove sia organizzativamente possibile.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 3 formazione professionale - Fondoimpresa
…. do interprofessionale per la formazione continua. Le aziende concorderanno in tempi utili con le R.S.U. i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali…..

Articolo 5 Appalti
Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad a esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

ARTICOLO 6 tutela dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro
(…)A) Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale 1. Le Parti, concordano di istituire a far data dal 1° febbraio 2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004 I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione delle R.S.U. eleggono, tra i componenti le R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri: • 1 (uno) rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti; • 3 (tre) rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti; • 6 (sei) rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti. Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate ad una distanza superiore a 20 Km dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle R.S.U. apposito R.L.S.S.A. tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al R.L.S.S.A. come sopra stabilito. Il R.L.S.S.A. rappresenta i lavoratori in materia di sicurezza e salute secondo la disciplina del presente articolo ed è interlocutore della direzione aziendale nell'esercizio delle proprie competenze, all'interno dello stabilimento e delle relative pertinenze. Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A.. 2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le Parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare sui seguenti temi: • tutela dell'ambiente; • programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali; • sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale (ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001/45001). Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare: • 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo; • 16 ore annue retributive aggiuntive per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori

calce, gesso e malte. Le ore indicate nel comma precedente, sono riconosciute per sviluppare e ampliare la formazione sulle seguenti materie o su quanto si riterrà necessario in coerenza con le finalità del ruolo, per almeno: • 4 ore annue sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti; • 4 ore annue sulle tematiche della prevenzione dei disastri ambientali; • 8 ore annue sulle tematiche della gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc.. 3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2 3) dell'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a: • 48 ore annue nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti; • 88 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti; • 128 ore annue nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti. I permessi debbono essere richiesti dai R.L.S.S.A. di norma per iscritto e con un preavviso di 24 ore indicando, in caso di più rappresentanti, il/i nominativo/i. Il godimento dei permessi non deve pregiudicare l'andamento dell'attività produttiva. Per l'espletamento dei compiti previsti dall' art. 50 comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, nonché da quanto previsto dal sesto comma del presente Punto 3, gli R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti. Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i. La Direzione aziendale, il R.L.S.S.A. e la R.S.U. si incontreranno annualmente, un mese prima della riunione periodica prevista dalla norma di legge, al fine di verificare congiuntamente eventuali temi di comune interesse che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nonché sull'ambiente, da sviluppare nella predetta riunione periodica. Il R.L.S.S.A., fatte salve le competenze e i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, assume le seguenti prerogative: • presenzia alle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché alla trascrizione dei risultati nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1 punto a) dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni; • è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di cui al comma 1 punto d) dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni; • è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza e la tutela ambientale nell'ambiente di lavoro ed è coinvolto nella definizione dei mezzi e delle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi; • riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;
• riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni; • è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda. Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 35 del D. Lgs n.

81/2008 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi. Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive. Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo, si fa riferimento a quanto contenuto nell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza e Pariteticità in materia di Salute e Sicurezza sottoscritto in data 12 dicembre 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. B) Prevenzione e sicurezza sul lavoro 1. Le Parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Government Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali. 2. Potranno essere affidate ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. • Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. sono a carico dell'azienda. • Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli. • Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. • I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del R.L.S.S.A o delle R.S.U., formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni. 3. I risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori – fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 cod. civ. – saranno inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1. a) dell'art. 17, del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A.. 4. Le Aziende raccoglieranno le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale e saranno conservate in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e forniti in copia, su richiesta, all'R.L.S.S.A.. 5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A. in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radio- grafici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno

effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali. 6. Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di: • eventuali visite di assunzione; • visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge; • controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300; • visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; • infortuni sul lavoro; • assenze per malattia e infortunio. 7. Per l'igiene nei luoghi di lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi. 8. Le Aziende provvedono e assicurano, in particolare in fase di assunzione e con aggiornamenti periodici durante il rapporto di lavoro, nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni con l'ausilio, se del caso, di appositi supporti a stampa: • sui rischi specifici cui possono essere esposti, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia di prevenzione e sicurezza; • sui dispositivi di protezione individuale da adottare ai sensi dei provvedimenti legislativi per la prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro.
9. Le Aziende - al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana -assicureranno corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e forniranno documentazione informativa nella lingua di provenienza. 10. Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008. C) Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute – sicurezza - ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito. L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, fa parte del sistema integrato di gestione salute - sicurezza - ambiente e come tale è oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'R.L.S.S.A.. Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente. ---------- Le Parti si danno atto che i diritti derivanti ai R.L.S.S.A. dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A) e B) del presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del R.L.S.S.A., sempre che i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente ccnl, all'accordo 22/11/1995 punto 3, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

D) Le Parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente ccnl, il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni: • promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, i R.L.S.S.A. e le R.S.U. all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro; • monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai R.L.S.S.A. che ai lavoratori neoassunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi; • confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; • seguire l'evoluzione della sicurezza dei settori rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti; • esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto. Inoltre, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione, entro la fine di ciascun anno pari si terrà una sessione di informativa nazionale di settore sulla sicurezza nella quale saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Organizzazione imprenditoriale raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atte a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali. In occasione della prima sessione della anzidetta informativa di settore sulla sicurezza le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Considerato che l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO/BIT) ha istituito la giornata mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro che si svolge il 28 aprile di ogni anno, Federbeton e Feneal, Filca, Fillea concordano di attivare, nell'ambito dell'evento annuale citato, la "Giornata della sicurezza dei settori Cemento, calce, gesso e malte". Pertanto la "Giornata della sicurezza dei settori Cemento, calce, gesso e malte" sarà operativa a partire dal 28 aprile 2022.
A tale riguardo, le Parti nel ribadire ,'importanza dell'adesione a queta iniziativa assicureranno un comune impegno affinché le aziende nelle diverse unità produttive attivino progetti anche informativi e formativi comuni nonché possibili iniziative pubbliche con le strutture sindacali territoriali concernenti, a titolo esemplificativo, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni nei settori di riferimento allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione in tutti i luoghi di lavoro e consolidare l'esigenza del miglioramento continuo quali valori e obbiettivi condivisi a tutti i livelli.
Le parti convengono che il Verbale di Avviso comune per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anticontagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva sottoscritto in data 24 aprile 2020 diventi un allegato al presente ccnl (allegato n. ..)

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 26 **Apprendistato Professionalizzante**
…Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica. ….

ARTICOLO 27 contratto a tempo determinato
…..Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'Azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 (Formazione e crescita professionale - Fondimpresa) del presente contratto…..

8. Altro

Art. 2 bis (Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere
Le parti concordano di affidare al Comitato bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC) di cui all'art. 2, punto I del presente contratto, l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente c.c.n.l., in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo. L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori. Punto di partenza imprescindibile per la valutazione e l'eventuale pianificazione delle azioni positive, è un'analisi quali-quantitativa del personale in servizio, in particolare per quanto riguarda: - i livelli di inquadramento; - i trattamenti retributivi; - i percorsi di crescita professionale. Il CBMC provvederà pertanto a individuare un Gruppo di studio paritetico, al fine di realizzare l'analisi suddetta, che sarà proposta alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. sulla base dei dati occupazionali al 31 dicembre 2019, dopodiché saranno adottate le azioni che appariranno più urgenti, idonee e coerenti con le finalità della presente norma contrattuale, ivi comprese la pubblicizzazione dei risultati dell'analisi e la descrizione delle eventuali azioni positive adottate. Al fine di valutare l'inserimento nell'articolato del c.c.n.l. in oggetto di normative specificamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing"), il CBMC consulterà - a partire dai Codici di condotta adottati dalle aziende dei settori ai quali si applica il presente c.c.n.l. - la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale.

Rinnovo del marzo 2022
- Le parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione in tutte le aziende che applicano il presente ccnl dell'"accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL CISL UIL (allegato n…) in attuazione dell'Accordo della Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007. - In particolare, con riferimento al punto 4 "prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza" dell'accordo quadro citato, le Parti ribadiscono l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza nonché l'assistenza alle stesse nel procedimento di reinserimento sian in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite Federbeton ed il sistema associativo di Confindustria laddove sia organizzativamente possibile.

CCNL LAPIDEI INDUSTRIA

Ultimo aggiornamento	24/11/2022
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F041
Data di stipula	24/11/2022
Data di decorrenza	1/4/2022
Data di scadenza	31/3/2025
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE; ANEPLA
Firmatari sindacali	FILLEA CGIL; FILCA CISL; FENEAL UIL

Aziende che applicano il CCNL	2.694
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	22.888
di cui donne	2.909
di cui uomini	19.979

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PREMESSA
(…)Confindustria Marmomacchine, A.N.E.P.L.A. e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL ribadiscono l'impegno per la realizzazione di un sempre migliore clima di relazioni sindacali finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela, alla sicurezza dei lavoratori, attraverso un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto….

2. Organismi bilaterali e paritetici

Allegato 4 regolamento del Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL)
….3) l'attività del CPNL ha oggetto le seguenti materie Ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, comep previsto dall'art. 27 – ambiente di lavoro…..

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

-

Art. 27. - Ambiente di lavoro
Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da

orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).
Le parti concordano sul fatto che lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, le malattie professionali e la sicurezza nei luoghi di lavoro siano essenziali per contribuire ad abbattere i fattori di rischio e di nocività nelle aziende del comparto. Per l'attuazione di tali scopi stabiliscono che venga versato, mensilmente, dalle aziende del settore, a partire dal 1° luglio 2020, un contributo onnicomprensivo di 4,25 mensili lordi, per 12 mensilità, per ciascun dipendente in forza all'inizio di ogni mese, con le seguenti modalità: - il contributo sarà versato in un apposito fondo costituito presso ALTEA. Le risorse in questione, una volta raggiunta una sufficiente dotazione, saranno destinate ad esigenze ed iniziative a carattere di prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro. Le parti si danno atto che il contributo in questione è collegato alla dinamica salariale. In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d'esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnicomediche) esistenti, dando preventiva informazione al R.L.S. delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla R.S.U. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza devono coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione deve essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi. Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le aziende si atterrannoa quanto stabilito dallo specifico accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 previa informativa alla R.S.U. e all'R.L.S. Per i neoassunti nel settore, in aggiunta a quanto sopra, si prevedono ulteriori 16 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Per i neoassunti in azienda provenienti dal settore, in aggiunta a quanto stabilito dallo specifico accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, si prevedono ulteriori 4 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa previa informativa alla R.S.U. e all'R.L.S. Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno per l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia. Copia del regolamento verrà consegnata al R.L.S. e per il suo tramite alla R.S.U. e distribuita ai lavoratori e sarà comunque consultabile in luogo accessibile agli stessi. Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, e dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, è prevista, secondo le disposizioni del predetto decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno registrati i dati analitici concernenti: - eventuali visite di assunzione; - visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge; - controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma, art. 5, della legge 20 maggio 1970, n. 300; - visite di idoneità fisica effettuate a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300; - infortuni sul lavoro; - malattie professionali; - assenze per malattia e infortunio. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Le parti concordano inoltre di dare attuazione a quanto previsto all'art. 48 del Testo unico del 2008

su salute e sicurezza sul lavoro in materia di R.L.S.T. Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori. Le parti a livello territoriale effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli R.L.S. ai Comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPN. Le parti, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, potranno costituire (con l'esclusione di quelle aree ove già presenti in conseguenza di accordi territoriali) Comitati paritetici provinciali (CPP), con i compiti di seguito definiti: - adempiere alle disposizioni di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni; - orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori; - verificare i fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e proporli ai soggetti interessati; - promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro; - promuovere la formazione dei R.L.S., predisponendo appositi moduli formativi; - elaborare, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con regioni e gli altri enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario; - assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere che, se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali del CPP e, in quanto tali, saranno trasmessi al CPN; - ricevere i verbali con l'indicazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché tutte le altre comunicazioni previste dal presente c.c.n.l.; - orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative da parte delle aziende anche promuovendo, in collaborazione con gli enti preposti, le necessarie iniziative; - richiedere alle aziende notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza; - individuare i settori maggiormente a rischio per determinare priorità di intervento. Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confindustria, i quali decideranno all'unanimità. La partecipazione al Comitato è gratuita. In applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, del D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 624 per quanto applicabile e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza: 1) Numero dei Rappresentanti per la sicurezza Fermo restando che i Rappresentanti per la sicurezza, nelle aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la R.S.U., il numero di detti Rappresentanti è stabilito come segue: - 1 Rappresentante nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; - 3 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti; - 6 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti. 2) Permessi Nelle aziende fino a 15 dipendenti al Rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, permessi retribuiti pari a 18 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 36 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore. Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, i Rappresentanti per la sicurezza,

oltre ai permessi già previsti per le R.S.U. utilizzano permessi retribuiti pari a 52 ore annue per ogni Rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore. I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto, almeno 24 ore prima del loro utilizzo. I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede aziendale allo stesso o ad analogo titolo. 3) Designazione e/o elezione del Rappresentante per la sicurezza Nelle aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "Rappresentante sindacale" di cui agli artt. 50 e 51 del vigente c.c.n.l., il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori. Il Rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto in base ai punti successivi decade dal mandato ricevuto, essendo sostituito dal Rappresentante sindacale con ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Nel caso in cui tale Rappresentante sindacale non vi sia, si procede alla elezione del R.L.S. con le modalità di seguito riportate. I lavoratori eleggono il proprio Rappresentante direttamente, al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, utilizzando un'ora di assemblea retribuita, secondo le norme del c.c.n.l. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti degli aventi diritto. Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva. Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione industriali della provincia, il nominativo eletto al Comitato paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22 giugno 1995. La competenza all'esame e alla definizione delle controversie eventualmente insorte in occasione delle elezioni compete solo ed esclusivamente ai Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti ed operanti, e all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22 giugno 1995 negli altri casi. Eventuali ricorsi dovranno essere presentati a tali Organismi entro 10 giorni dalle elezioni, a pena di decadenza. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti le procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza sono le seguenti: a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della R.S.U., nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della R.S.U. assumono anche la candidatura come Rappresentanti per la sicurezza. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del Rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della R.S.U. Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale. Costituita la R.S.U., se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come Rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di Rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze. Se tra i componenti la R.S.U. non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come Rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla R.S.U. ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300. L'elettorato passivo, in questa seconda

fase, è riservato ai componenti la R.S.U. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U. Il Rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto. b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le Rappresentanze sindacali aziendali o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del Rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue. Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. La procedura di cui al 2° e 3° paragrafo del presente punto b) sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla R.S.U. del lavoratore che riveste l'incarico di R.L.S. Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. o il Consiglio di fabbrica delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali. Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima. c) In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS. Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21, Parte 2ª dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, al Comitato paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'A.I. 22 giugno 1995 negli altri casi ed al CPN. 4) Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza Per le visite ai luoghi di lavoro il Rappresentante per la sicurezza, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. Le visite avranno luogo nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge (es.: art. 339, D.P.R. n. 547/1955). Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. Allegato 5). Resta inteso che i Comitati paritetici territoriali, ove costituiti ed operanti, potranno elaborare progetti formativi per i dipendenti delle aziende aderenti agli stessi, che tengano conto di specifiche necessità non ricomprese nel programma richiamato. Nota a verbale Le Parti si impegnano a definire entro il primo semestre del 2020 l'introduzione della figura dell'RLSSA nelle aziende con più di 50 dipendenti.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 6 formazione professionale
…. - promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto, di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza;….

….particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia. A tal fine viene demandato al Comitato Paritetico Nazionale Lapidei la predisposizione di linee guida aderenti ai bisogni specifici del settore da sottoporre agli attori della formazione professionale e alle imprese e ai lavoratori…..

Articolo 6 bis responsabilità sociale di impresa

Le parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile……
Nell'ambito di cui sopra, il CPNL fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il ccnl, dati relativi alle seguenti tematiche:
…. indici di sicurezza sul lavoro; - attività formativa in materia di sicurezza;….

Articolo 30 Appalti e Legalità

…..
Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti tra aziende.
Le parti si attiveranno per la costituzione di un tavolo di confronto che veda la partecipazione anche di Inps, Inail, Ministero del Lavoro, degli Interni e della Salute per individuare linee guida per la legalità, per il contrasto al lavoro nero e ad eventuali altre forme di illegalità.
Per quanto concerne i rapporti tra il committente e l'appaltatore e le relative responsabilità si richiama l'integrale applicazione delle norme di cui al D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla legge n. 123/2007 e successive modifiche…..

Allegato accordo disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei

….. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, comprensive della formazione teorica, dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire. Per quanto concerne la formazione sulla sicurezza sul lavoro, il monte ore dedicato di 40 ore sarà così modulato: - 24 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuare nella fase iniziale del rapporto di lavoro; - 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel secondo anno; - 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel terzo anno……

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 26
Prevenzione – mezzi protettivi

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per i lavoratori. Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche. Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

ARTICOLO 15 contratto di somministrazione di lavoro

….. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori…….
……I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti; ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta…..

Articolo 14 contratto a tempo determinato
… I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente di interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività….

8. Altro

Articolo 36 multe e sospensioni
Incorre in provvedimenti di multa il lavoratore/la lavoratrice: (…)9) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene……

Articolo 37 licenziamento per mancanze
Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del t.f.r., il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro…….. f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 36 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, all'igiene, alla morale …..

Il tema salute e sicurezza è presente in alcune declaratorie dei profili professionali

Allegato al ccnl il Protocollo nazionale 16 aprile 2020 per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del settore Lapideo Industria di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva

Articolo 25 lavori speciali e disagiati
…. Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

Art. 27ter - Molestie e violenza nei luoghi di lavoro (Mobbing)
Le parti, in attuazione dell'Accordo interconfederale 25 gennaio 2016 (all. 11) sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil e relativi allegati A (Accordo quadro

europeo 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro) e B (dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007), ribadiscono che:
- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e sindacali sul territorio si adoperino per far sì che, a livello locale, vengano individuate, attuando se del caso anche una procedura informale, le strutture più adeguate ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.
Alla luce di quanto previsto dall'Accordo, potrà essere direttamente adottato in Azienda il modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (All. B all'Accordo quadro 25 gennaio2016).
Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedere e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

Ultimo aggiornamento	31/5/2021
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F058
Data di stipula	31/5/2021
Data di decorrenza	1/6/2019
Data di scadenza	28/2/2023
Firmatari datoriali	UNITAL CONFAPI
Firmatari sindacali	FILLEA CGIL; FILCA CISL; FENEAL UIL

Aziende che applicano il CCNL	1.991
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	21.585
di cui donne	4.815
di cui uomini	16.770

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PREMESSA
…..g) Vengono recepiti, nel presente c.c.n.l. i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL: 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art 1 comitati paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali
1. Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, concordano di assicurare la necessaria operatività al Comitato paritetico, costituito a livello nazionale, regionale, di distretto e di aree-sistema. Il Comitato paritetico opera sulle materie appositamente individuate e demandate dal presente contratto. …….Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa…… 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi: - salute e sicurezza del personale;…..

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Art. 8
Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL e UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20 settembre 2011 e in questo contesto ci si riferirà all'Enfea come centrale nella gestione della formazione in materia di sicurezza, prevedendo, ove possibile, il suo intervento a sostegno delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 37 del T.U. sulla sicurezza con riferimento alle mansioni specifiche svolte dai lavoratori. In particolare ai lavoratori che operino all'interno di cantieri edili verrà erogata la seguente formazione: - 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere; - 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008. Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere. Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni. …Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno per tutte le aziende fino a 30 dipendenti. Per le aziende con numero pari o superiore a 31 dipendenti, le ore di permessi retribuiti passano a 50 ore per anno….

Articolo 8 bis sicurezza nelle manutenzioni negli appalti
Le parti ritengono che la realizzazione di un corretto sistema sicurezza-ambiente, debba comprendere tutte le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nelle aziende. L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, dovrà essere oggetto di confronto con l'R.L.S. Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Allegato accordo disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Figure professionali **Tecnico di produzione** …….La formazione professionalizzante…….Conoscenze e competenze professionali….. - collaborare alla definizione delle procedure in termini di qualità, sicurezza, igiene del lavoro e ambientale e verificare la corretta applicazione; - **tecnico ambiente- sicurezza…..** - curare gli adempimenti previsti dalle normative europee, nazionali e regionali sulle problematiche della sicurezza ed igiene del lavoro relative a rumore, radiazioni ionizzanti e non, rischi di incidenti sul lavoro e rischi di incidenti rilevanti; - gestire situazioni comunicative e relazioni funzionali con gli enti pubblici preposti dal controllo della sicurezza, igiene del lavoro ed al monitoraggio dei parametri ambientali (USSL, VV.FF., regione **Tecnico di industrializzazione – tecnico di processo**

- collaborare alla definizione delle procedure in termini di qualità dei processi, sicurezza, igiene del lavoro e ambientale e verificarne la corretta applicazione;

conduttore di linea – conduttore di sistemi (processi)
- conoscere le problematiche dell'igiene del lavoro e i principali rischi di tipo elettrico, di incendio e quelli connessi all'impiego delle macchine ed impianti; garantire l'appropriato uso dei sistemi di sicurezza e l'applicazione delle procedure relative;

manutentore meccanico
- collaborare con la definizione del piano di manutenzione preventiva ordinaria ed alla stesura delle procedure di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;

manutentore elettrotecnico-elettronico
collaborare alla definizione del piano di manutenzione preventiva ordinaria ed alla stesura delle procedure di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;

addetto alla produzione
- conoscere ed applicare la normativa in materia di igiene, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro del settore legno nonché in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 14 contratto a tempo determinato
… I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente di interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività….

8. Altro

telelavoro
…… Salute e sicurezza Nei confronti della lavoratrice/lavoratore si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti. Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in telelavoro non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal c.c.n.l. e dalla legislazione sul lavoro. Norma transitoria La presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid

Lavoro agile
…….Salute e sicurezza Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore e all'R.L.S. un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti, quindi qualora la lavoratrice/ore subisca un

infortunio durante le giornate in lavoro agile, dovrà darne immediata comunicazione ai preposti referenti aziendali, fornendo documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

Arti. 17 visita medica
…È facoltà dell'azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medico secondo quanto disposto dall'art. 20, comma 2, lettera i) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i….

CCNL Area Legno-Lapidei

Ultimo aggiornamento	5/3/2024
Settore [cod.]	EDILIZIA (F)
Codice CNEL	F060
Data di stipula	5/3/2024
Data di decorrenza	1/1/2023
Data di scadenza	31/12/2026
Firmatari datoriali	CNA Produzione; CNA Costruzioni; CNA; CONFARTIGIANATO Legno a Arredo; CONFARTIGIANATO Marmisti; CONFARTIGIANATO IMPRESE; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	17.155
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	16.396
di cui donne	59.388
di cui uomini	75.784

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 15 ambiente di lavoro settore legno, arredamento e mobili
Le parti, in considerazione delle vigenti disposizioni di legge in materia (Dlgs 81/2008 e SMI) rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva e concordano sulla necessità di eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività eventualmente presenti negli ambienti di lavoro. Convengono pertanto di dare una regolamentazione completa alla normativa stabilita dall'art. 9 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. In conformità ai criteri stabiliti dal citato articolo la Rappresentanza sindacale aziendale svolge in particolare i seguenti compiti: 1) controlla l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; 2) propone la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; 3) partecipa agli accertamenti relativi ai fattori di rischio e/o nocività; 4) individua con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità l'intervento di un ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini ed accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività. A tal fine le Associazioni territoriali degli artigiani e delle OO.SS concorderanno un elenco di enti pubblici specializzati in medicina del lavoro fra i quali le R.S.A. sceglieranno quello cui affidare il compito di procedere alle indagini e agli accertamenti. I medici e gli esperti incaricati delle indagini e degli accertamenti di cui si tratta, sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sui metodi di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato. Le modalità di attuazione degli interventi di cui al punto B) sopraindicati formeranno oggetto di accordo fra la

Direzione aziendale e la Rappresentanza aziendale. Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra la Direzione aziendale e la R.S.A. sono a carico dell'azienda e le loro risultanze saranno poste a disposizione delle due parti interessate che le esamineranno al fine di concordare l'adozione delle eventuali misure correttive, avuto riguardo anche ai tempi occorrenti. E' prevista l'istituzione: a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura degli enti di cui sopra ed a disposizione della R.S.A. nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti stessi; b) il registro dei dati biostatici, tenuto ed aggiornato a cura degli enti a disposizione della R.S.A. nel quale saranno annotati i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali; c) il libretto sanitario e di rischio individuale, depositato presso l'azienda ed aggiornato dagli enti che eseguono le visite mediche con vincolo di segreto, in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore, in cui verranno registrati i dati analitici concernenti: - visite di assunzione; - visite periodiche effettuate per obbligo di legge; 16 - visite di idoneità effettuate da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300; - gli infortuni e le malattie professionali; - visite mediche ed esami clinici eventualmente effettuati in relazione alle rilevazioni di cui al punto a). In considerazione delle caratteristiche delle aziende ed allo scopo di garantire l'attuazione completa ed uniforme della normativa prevista dal presente articolo, il registro dei dati ambientali biostatici, il libretto sanitario di rischio, possono anche essere elaborati di comune accordo tra le parti a livello territoriale, preferibilmente se regionale. Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno alle R.S.A. l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni, quando queste siano relative a malattie professionali e/o a quelle per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e/o periodiche. L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla data di stipula del contratto e verrà aggiornato con criteri indicati nel precedente capoverso in caso di modifica delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze. Su richiesta della R.S.A., finalizzata alla tutela della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile, dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nella lavorazione. Le disposizioni di cui al presente articolo saranno coordinate oltre che con quelle di eventuali accordi aziendali in materia, con le norme di legge o di altra natura e comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'istituito Servizio sanitario nazionale. Nelle imprese in cui, date le dimensioni, non è prevista la R.S.A. il Rappresentante sindacale come previsto dall'accordo interconfederale 21 luglio 1988, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 300, si rende parte interessata all'attuazione delle norme di cui ai nn. 1º - 2º - 3º del punto A) e in questo caso le rimanenti norme del presente articolo sono demandate alle Organizzazioni territoriali datoriali e dei lavoratori. Negli incontri previsti ai livelli regionale, provinciale o comprensoriale, si procederà ad esami congiunti sui problemi dell'ambiente di lavoro in rapporto all'applicazione del dettato contrattuale, con particolare attenzione ai problemi della rumorosità, alla introduzione di nuove tecnologie e all'uso di nuove sostanze.

Articolo 16 sicurezza sul lavoro

Considerato le modifiche legislative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni, le parti recepiscono l'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 (All 4) . Le parti, nel riaffermare il massimo impegno in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sulla necessità di garantire una omogenea presenza dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza su tutto il territorio nazionale. All'insorgere di eventuali problematiche

in merito, le Parti si incontreranno prontamente per l'individuazione di soluzioni adeguate investendo il livello interconfederale regionale o il livello di categoria per le PMI.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Osservatori e comitati previsti all'articolo 5
Non si occupano di sicurezza in senso stretto

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 8 tutela e dignità e rispetto della persona
Commissione paritetica provvederà ad analizzare anche le problematiche correlate alle molestie, mobbing e discriminazioni e ad elaborare i relativi codici di condotta

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 49 trattamento di malattia e infortunio
. (…)comporto in presenza di gravi patologie degenerative e richiedenti terapia salvavita I lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche degenerative richiedenti terapia salvavita certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un periodo di comporto di 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi. Per questi lavoratori l'indennità sostitutiva della retribuzione netta di fatto prevista dal presente articolo per un periodo massimo di 90 giorni, nei casi di malattia superiore a 80 giorni, è elevata al 50%.

Articolo 55 **Disciplina dell'apprendistato Professionalizzante**
…..Chiarimento a verbale Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo. Pertanto, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto …

8. Altro

Articolo 80 lavori nocivi e pericolosi
Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50

metri da terra o dal pavimento. Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli. Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione tabellare con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo. Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperature superiori ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Art. Nuovo - Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.
Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 2 mesi di aspettativa. Durante questi 2 mesi la lavoratrice ha diritto ad una indennità erogata dall'azienda, pari al 30% della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti.
Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.
E' riconosciuto, inoltre, alla lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico con diritto su richiesta della lavoratrice alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno nonché dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali il diritto ad essere trasferita presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

Rinnovo del marzo 2022

- Le parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione in tutte le aziende che applicano il presente ccnl dell'"accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL CISL UIL (allegato n…) in attuazione dell'Accordo della Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007.
- In particolare, con riferimento al punto 4 "prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza" dell'accordo quadro citato, le Parti ribadiscono l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza nonché l'assistenza alle stesse nel procedimento di reinserimento sian in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite Federbeton ed il sistema associativo di Confindustria laddove sia organizzativamente possibile.

CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

Ultimo aggiornamento	**22/03/2024**
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H012
Data di stipula	22/03/2024
Data di decorrenza	01/04/2023
Data di scadenza	31/03/2027
Firmatari datoriali	CONFESERCENTI
Firmatari sindacali	FISASCAT CISL; UILTUCS UIL; FILCAMS CGIL (UGL TERZIARIO in firma separata)

Aziende che applicano il CCNL	11013
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	75330
di cui donne	43625
di cui uomini	31704

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 12 – Materie contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:…6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;..

Articolo 36: Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Articolo 232: Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:…igiene e sicurezza sul lavoro..

ALLEGATO 8 - Accordo sul telelavoro subordinato. Il giorno 24 luglio 2001 tra Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS-Uil.

Articolo 15: Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia dì sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le Parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonchè della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

ALLEGATO 9 - Accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94. Il giorno 20 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale tra CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS - UIL

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 21: Ente Bilaterale Nazionale

.. L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:…l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le Parti Sociali….

Articolo 22: Enti bilaterali Territoriali

…L'Ente Bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:..b) tutela della salute e della dignità della persona..

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 14
Strumenti nazionali

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa Generale, concordano sull'opportunità di istituire:
1) la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità;
3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale.
La Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Confesercenti e tre designati dalla Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e dalla Uiltucs - Uil. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Articolo 15
Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.
In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Terziario Distribuzione e Servizi, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.
Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:
1) dialogo sociale europeo settoriale;
2) evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;
3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5) Società europea;
6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.
A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.
La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il colpito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Articolo 16
Commissione permanente per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità di genere, interventi che favoriscano parità di opportunità nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità di cui all'art. 14, sono assegnati i seguenti compiti:

11) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
12) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
13) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
14) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, cosi come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
15) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal D.Lgs. n. 198/2006 e dai Fondi comunitari preposti;
16) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
17) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
18) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 s.s.mm.ii, e diffondendo le buone pratiche;
19) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
20) dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità, rendendosi parte attiva per la diffusione e la promozione di iniziative volte a ridurne l'eventuale divario di genere quali ad esempio la certificazione di parità.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.
La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.
Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.
Le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di Parità).
Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale,
Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare alla Commissione permanente di cui al presente articolo il sostegno di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:

7. diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne. ed attività:
8. sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere. la violenza domestica e la violenza di terzi:
9. formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro:
10. affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;
11. impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica;
12. denunciare ogni forma di violenza inflitta alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali.

Articolo 17
Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.
A tal fine:
a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 18, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente Prima Parte del contratto;
b) in apposita sottocommissione:
1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
La Commissione si riunirà su richiesta di una delle Parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle Parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L..
2) Sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle Parti un rapporto conclusivo.
3) Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri
Articolo 123
Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dall'art. 109.
Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 171 bis - Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali

Le Parti, per contribuire alla crescita professionale dei lavoratori, allo sviluppo delle imprese, affidano ad una Commissione il compito di valorizzare la centralità della formazione e di individuare, altresì, gli strumenti più idonei per contribuire all'acquisizione e allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, favorendo nel contempo la conciliazione vita-lavoro, anche utilizzando istituti già presenti nel CCNL, in un'ottica sia di compartecipazione che di garanzia di fruizione da parte di tutti i lavoratori.
La Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2025.

Articolo 59
Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Capo I (B) – Apprendistato professionalizzante
Articolo 65

Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 64 e 68.
In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente Tabella A e nella Tabella B in calce al successivo art. 68.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Tabella A…

6.Informazione e Registri informativi

Titolo I - Diritti di informazione e consultazione
Art. 1 - Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confesercenti e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.
Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con il D.Lgs. n. 198/2006;
b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
c) la formazione e riqualificazione professionale;

d)la struttura dei comparti settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omegenei, nonchè lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2 - Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per

comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.
Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al decreto legislativo
n. 14/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati
dal presente CCNL.

Art. 3 - Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.
Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 232.
Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.
Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e fe-stivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. 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 regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.
Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai
commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni Sindacali o R.S./R.SU, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le Parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comuni-tata e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie
Articolo 165 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 150 per il lavoro straordinario.
Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part Time
Articolo 96 Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente C.C.N.L., presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno
Articolo 150 Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.
Norma transitoria
Le Parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confesercenti si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale,

anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

7. Tutele per i lavoratori malati

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo I (A) - Disposizioni Comuni
Articolo 54
Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:
a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part Time
Articolo 87
Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'art. 82, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 86 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 186 e 187 del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 188.

Articolo 187
Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a

conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi
della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.
Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dall'1.4.2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% o per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.
Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 192, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.
Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29.2.1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 189 e 195 né agli apprendisti.
In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'Inps, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'Inps.
Dichiarazione a verbale n. 1
Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'Inps per l'erogazione dell'indennità a suo carico.
Dichiarazione a verbale n. 2
In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, Ebn.ter procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli enti bilaterali territoriali
Dichiarazione a verbale n. 3

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle della sezione terza del C.C.N.L. terziario, come modificato dal presente
Dichiarazione a verbale n. 4
Le parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni
Articolo 190 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni
Articolo 192
Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 186 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 186; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative
Articolo 168 Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 del C.C.N.L..
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.
Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

8. Altro

Articolo 38
Molestie sessuali

Le Parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea
27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 19 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne
il ripetersi.
Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.
Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.
Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.
Le Parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente
Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla
Commissione. CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi
La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.
Confesercenti, FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di art. 44 D.Lgs. n. 198/2006, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Dichiarazione Congiunta

Le Parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità di cui all'art. 16, il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Articolo 16 bis
Congedi per le donne vittime di violenza di genere

10. La lavoratrice iscritta 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 contri antiviolenza

o dalle case rifugio, 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.

11. 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.
12. 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, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
13. 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.
14. Il congedo può essere usufruito su buse 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 e consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
15. 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 per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.
16. 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.
17. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
18. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 37 – Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali…

…Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Ultimo aggiornamento	29/03/2024 Accordo di rinnovo del CCNL 19/02/2019
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H016
Data di stipula	29/03/2024
Data di decorrenza	01/04/2023
Data di scadenza	31/03/2027
Firmatari datoriali	ANCC COOP; CONFCOOPERATIVE; AGCI
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	1846
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	68609
di cui donne	46194
di cui uomini	22416

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 155
Normative generali

Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le imprese si impegnano al rispetto delle normative legali vigenti, con particolare riferimento agli obblighi discendenti dall'art. 2087 codice civile, dall'art. 9 legge 300/1970 e dal D.Lgs. n. 81/2008.
L'istituzione e le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono regolate ai sensi degli artt. 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
Gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla normativa legale vigente mediante propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Parte seconda – Mercato del lavoro
Titolo X – Pari opportunit, azioni positive, tutela della dignità della persona
Articolo 37
Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13.12.1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.
2. In relazione a quanto sopra è costituita dalle Parti una Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle due Parti stipulanti - Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori (L.N. C. e M.), Federazione Nazionale delle Cooperative Italiane Confcooperative (C.C.I.), Associazione Italiana Cooperative di Consumo (Agci - Agrital), Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi (Filcams - Cgil), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat - Cisl), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs - Uil).
3. Analoghe commissioni potranno, su richiesta delle Parti, essere costituite a livello aziendale.
4. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:
I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006; tali rapporti saranno trasmessi alla Commissione Paritetica Nazionale;
II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 38, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;
III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006;
IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con la Commissione Paritetica Nazionale per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo;
V. monitorare e analizzare la composizione sociale dell'occupazione in riferimento alle differenze di genere e ad eventuali problematiche relative all'integrazione ed alle differenze salariali;
VI. individuare eventuali vincoli alla realizzazione di condizioni di pari opportunità professionali e formulare proposte utili al superamento degli stessi;
VII. comunicare all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro, rendendosi parte attiva per la diffusione e promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere promovendo, pertanto, la certificazione di parità.
5. Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
6. Annualmente la commissione nazionale elaborerà un rapporto complessivo sulle iniziative intraprese.
7. Le Parti convengono sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello (es. istituzione della figura del Garante di parità).

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Parte seconda – Mercato del lavoro
Titolo VI – Formazione
Articolo 33
Contenuti, obiettivi e strumenti della formazione professionale

1. Le parti ritengono che la valorizzazione delle risorse umane rivesta importanza strategica ai fini dello sviluppo delle imprese cooperative e dell'occupazione. Convengono che la formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura e conoscenze adeguate anche attraverso le nuove tecnologie è uno strumento utile negli attuali processi di innovazione, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.
2. Considerando quanto definito nel precedente comma i lavoratori hanno diritto ad essere formati professionalmente al fine di:
I. corrispondere più adeguatamente alle esigenze della attività produttiva dell'impresa;
II. arricchire e consolidare le proprie competenze professionali per accrescere le prospettive di progressione di carriera;
III. accrescere le proprie prospettive di occupabilità e di mobilità nel mercato del lavoro;
IV. qualificare ulteriormente la propria prestazione professionale per il raggiungimento degli obiettivi di qualità del servizio e quindi per la soddisfazione dei soci e consumatori;
V. facilitare il proprio reinserimento dopo eventuali periodi di aspettativa previsti dal presente C.C.N.L. e dalle norme di legge.
3. Questo diritto trova particolare valorizzazione in vista dell'aggiornamento professionale dei lavoratori adulti reso necessario dalla evoluzione tecnica e dai nuovi orientamenti del mercato del lavoro, così come dalla esigenza, particolarmente avvertita nel comparto della distribuzione cooperativa, di diffondere e migliorare le conoscenze in tema di sicurezza alimentare (D.Lgs. n. 193/2007) e di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).
Misure specifiche potranno essere adottate al fine dell'inserimento di lavoratori disoccupati di lunga durata e di persone portatrici di handicap.
4. Il diritto di cui sopra è esercitato attraverso la partecipazione alle attività formative previste dai programmi aziendali e/o, per le figure di elevata professionalità e per i quadri, dai Centri di Formazione Nazionali delle singole Associazioni Cooperative firmatarie.
In questo contesto viene considerata positivamente e favorita la volontà dei singoli a partecipare a percorsi formativi, anche individuali, coerenti con le esigenze professionali ed aziendali.
5. Al fine di assicurare l'esercizio effettivo di tale diritto, condizione essenziale per lo sviluppo delle imprese cooperative, le parti convengono che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale per la elaborazione di programmi e di attività formative.
Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti.
La definizione dei programmi esecutivi è di competenza aziendale.
6. Le attività formative svolte nell'interesse di ogni lavoratore e delle imprese promuoventi saranno oggetto di monitoraggio e di verifica dei risultati ottenuti da parte dell'Ente Bilaterale/Comitato Misto Paritetico, in termini di miglioramento complessivo della efficacia dell'azione imprenditoriale cooperativa e della realizzazione della sua responsabilità sociale in questo specifico campo di attività.
7. Le parti manifestano il loro impegno, al fine di contenere l'incidenza sui costi aziendali della realizzazione delle attività formative, a concordare modalità di ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari.
8. Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza. In questo ambito l'Ente Bilaterale Nazionale potrà essere un utile strumento per progettare, coordinare e promuovere politiche formative complessive di sistema per le singole Associazioni Cooperative.
9. Le parti individuano in Fon-Coop (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese cooperative) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

10. Per i progetti di cui al precedente punto le parti si incontreranno a scadenze concordate per verificare lo stato di avanzamento del progetto formativo e per valutare gli eventuali interventi necessari. A conclusione del singolo programma formativo le parti si incontreranno per la valutazione complessiva.
11. In questo contesto le parti convengono sulla opportunità che siano realizzati aziendalmente progetti formativi specifici per componenti di R.S.U./R.S.A. e per i lavoratori interessati, finalizzati alla diffusione della cultura inerente le materie di cui all'art. 3 (partecipazione) e alla conoscenza di strumenti finalizzati alla gestione degli accordi aziendali, realizzati o da realizzare, in tema di salario-obiettivi di produttività e redditività nonché progetti specifici volti a promuovere e a diffondere cultura in tema di ambiente e sicurezza. Tali progetti saranno definiti fra le parti e da queste gestiti.

Allegato 14
Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

Il 13 giugno 2012, in Roma presso la sede di Lega Coop si sono incontrati al fine di disciplinare, alla luce del D.Lgs. n. 14 settembre 2001 n. 167, la materia dell'apprendistato:
- l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori ANCC Coop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) rappresentata dal responsabile del settore lavoro e Formazione;
- la Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative rappresentata dal direttore;
- Associazione Nazionale Cooperative di Consumo AGCI rappresentata dal responsabile delle relazioni industriali;
e
- Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Turismo e Servizi FILCAMS-CGIL;
- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo FISASCAT-CISL;
- Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS UIL.
La presente disciplina è da intendersi parte integrante del C.C.N.L. della Distribuzione Cooperativa sottoscritto in data 22 dicembre 2012.
Premesse
- Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30 della legge n. 247/2007) è intervenuto a disciplinare in un unico organico testo di legge il contratto di apprendistato come strumento negoziale prioritario per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, definendolo nelle seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
- Il D.Lgs. n. 167/2011 ha rimesso agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la disciplina generale del contratto di apprendistato nel rispetto dei principi espressamente dalla stessa norma indicati, nonché le modalità di erogazione della formazione aziendale nell'apprendistato di tipo a) e , relativamente all'apprendistato di tipo b), la durata e le modalità di erogazione della formazione, la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto (purché entro il limite massimo indicato), l'individuazione delle figure professionali dell'artigianato (a cui poter applicare la superiore durata massima) e le specifiche modalità di svolgimento del contratto.
- Con il presente accordo collettivo nazionale le parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato per quanto dalla legge rimesso alla loro competenza.
Parte I - Disciplina generale
Art. 1 - Forma del contratto

1. Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.
2. Il piano formativo individuale, allegato al presente accordo, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per le tipologie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Art. 2 - Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato la durata massima del periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso, è fissata nei seguenti termini con riferimento al livello inizialmente riconosciuto al momento dell'assunzione:
- 1° livello: 5 mesi di calendario;
- 2° e 3° livello: 60 giorni di lavoro effettivo;
- 4° e 5° livello: 45 giorni di lavoro effettivo;
- 6° livello: 30 giorni di lavoro effettivo.

Art. 3 - Limiti numerici

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 il numero complessivo di apprendisti, che l'impresa può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'impresa stessa.
L'impresa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre, anche tramite agenzie di somministrazione.

Art. 4 - Procedure di applicabilità

1.Le imprese cooperative, che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda corredata dal piano formativo, predisposto sulla base di progetti standard, all'Ente Bilaterale Nazionale, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa o alla regolamentazione dei profili formativi definiti dalle Regioni.
2. Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
3. Le parti concordano altresì che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Nota

in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale il parere di conformità continuerà ad essere rilasciato dagli attuali Comitati Misti Paritetici Territoriali ovvero da quello Nazionale, con relativo obbligo di informazione sull'attività svolta da parte di quelli Territoriali al Comitato Misto Paritetico Nazionale.

Art. 5 - Tutor o referente aziendale

1. Al momento dell'avvio dell'attività formativa è individuato dall'impresa un tutor ovvero un referente aziendale, sia esso interno che esterno, con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo degli apprendisti allo stesso affidati.
2. Il tutor o il referente aziendale sono i soggetti che ricoprono la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e dovranno possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato ed essere provvisti di adeguate competenze.
3. Per l'apprendistato professionalizzante qualora l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima metterà a disposizione un tutor o un referente per l'apprendistato provvisti di adeguate competenze.

Art. 6 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

1) impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
3) non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o la mestiere per il quale è stato assunto;
4) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
5) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.

Art. 7 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:
1) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
3) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
4) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale della Distribuzione Cooperativa e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Nota agli artt. 6 e 7:
la presente normativa è da intendersi come specificazione di quanto previsto sulla materia dal C.C.N.L. della Distribuzione Cooperativa .

Art. 8 - Prolungamento del periodo di apprendistato

1. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato sarà corrispondentemente prolungato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi e fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito.
2. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

(…)

Parte II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Art. 18 - Sfera di applicazione

1. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste dal C.C.N.L. della Distribuzione Cooperativa, ad eccezione del VI livello e della categoria di quadro. Relativamente al I livello di inquadramento sono escluse dal contratto di apprendistato quelle figure professionali per le quali viene richiesta una specifica abilitazione professionale certificata dal superamento di un esame di stato e conseguente iscrizione ad albo professionale, nonché le seguenti figure professionali espressamente esemplificate nei profili di: Capi contabili, analisti programmatori di sistema, analisti di procedura, data base administrator, capo centro E.D.P. Le parti si danno atto che l'utilizzo del contratto di apprendistato per le qualifiche del I livello non pregiudicherà i percorsi interni di carriera, che continueranno pertanto ad essere valorizzati.
2. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005

Art. 19 - Durata dell'apprendistato

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, salvo quanto previsto dal successivo art. 20, il periodo di apprendistato professionalizzante, tenuto dalle parti conto del tipo di qualificazione da conseguire, non potrà superare le seguenti durate:
1° livello 36 mesi;
2° livello 36 mesi;
3° livello super 36 mesi;
3° livello 36 mesi;
4° livello super 36 mesi:
4° livello 36 mesi;
5° livello 36 mesi.
(…)
Art. 21 - Durata, contenuti e modalità di erogazione dell'impegno formativo
1. Le parti hanno convenuto di definire la durata ed il contenuto del percorso formativo dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in relazione alla qualificazione da conseguire e quindi all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. I requisiti, sia qualitativi che quantitativi, di tale formazione professionalizzante sono indicati nelle allegate Tabelle 1 e 2, che devono intendersi come parte integrante del presente accordo.
2. La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta sia sul lavoro, sia in aula, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning, laddove in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata ed attraverso mezzi di tele affiancamento o video comunicazione da remoto.
3. In assenza del libretto formativo la registrazione della formazione erogata, sia interna in affiancamento sia esterna, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici o fogli firma.
4. Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto.
Parte III - Contratti di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca
Art. 22 - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.
2. La durata del contratto, rimessa alla determinazione delle parti in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, non potrà essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.
3. Relativamente ai profili formativi le imprese si atterranno ai regolamenti adottati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano.
4. Le modalità di erogazione della formazione aziendale sarà determinata all'interno dell'Ente bilaterale di cui al C.C.N.L. della distribuzione cooperativa e dovrà rispettare gli standard generali fissati dalle regioni.
Art. 23 - Apprendistato di alta formazione e ricerca
1. A sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 167/2011 possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.
2. Per la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato e con riferimento ai soli profili che attengono alla formazione le imprese si atterranno alle normative regionali, in difetto delle quali il contratto potrà essere comunque attivato in forza delle convenzioni stipulate dalle singole

imprese o dalle loro associazioni con le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative o di ricerca di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.
(…)

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 158
Definizione di malattia

Agli effetti di quanto previsto nei successivi articoli del presente Titolo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti la incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 160
Doveri del lavoratore ammalato

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.
3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 del D.L. n. 463/1983 convertito con legge n. 638/1983. La mancata reperibilità del lavoratore e l'inosservanza dell'obbligo di cui al primo comma dell'art. 167 del presente C.C.N.L., salvo i casi di giustificata e comprovata necessità per i quali incombe sul lavoratore l'onere della prova, darà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dagli artt. 207 e 208 del C.C.N.L., con l'osservanza delle procedure stabilite dall'art. 209.

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 161
Diritti del lavoratore ammalato

1. Il lavoratore ammalato non in prova o infortunato sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia o di infortunio fino ad avvenuta guarigione clinica purché:
I. non si tratti di malattie croniche;
II. siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
III. il periodo eccedente i 180 giorni, per anno solare, sia considerato di aspettativa senza retribuzione.

2. Tuttavia il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.
3. Al lavoratore affetto da malattie oncologiche, a cui sia stata riconosciuta una invalidità non inferiore al 50%, in caso di superamento del periodo di comporto verrà riconosciuta una ulteriore mensilità aggiuntiva a carico della Cooperativa.

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 163
T.B.C.

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province, dei Comuni o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; oppure, in caso di ricovero, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
2. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità stessa valgono le procedure previste dalla legge.
3. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuta nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 18 mesi.

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 163
Assicurazione contro gli infortuni

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, alla propria cooperativa; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e la cooperativa, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, la cooperativa medesima resta esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

8. Altro

Parte seconda – Mercato del lavoro
Titolo X – Pari opportunità, azioni positive, tutela della dignità della persona
Articolo 38
Molestie sessuali misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro

A) Premessa
Le Associazioni delle Cooperative e le imprese cooperative opereranno in modo da assicurare ai propri lavoratori condizioni e relazioni di lavoro che assicurino una cultura di tolleranza e di reciproco rispetto tra sessi, di dignità della persona e delle scelte sessuali dei propri lavoratori.
Le OO.SS., le Rappresentanze Sindacali e i lavoratori opereranno per creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile e pertanto possono contribuire a

far sì che nei luoghi di lavoro si adottino norme di condotta tra colleghi ispirate al principio di correttezza e dignità.
B) Definizione
Sono considerate molestie sessuali ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.
Assumeranno rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.
C) Prevenzione
Si riconosce che il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro costituisce materia di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 2, della legge 20.5.1970, n. 300.
A cura delle Parti stipulanti le disposizioni in materia di molestie sessuali dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (ad es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).
In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione culturale del personale ai fini del rispetto delle norme di prevenzione o dei codici di comportamento in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.
Pertanto a livello aziendale o territoriale potranno essere adottate opportune iniziative congiunte.
Si realizzeranno specifici interventi formativi anche per il personale con funzioni direttive sulla specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa.
Le Parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle Parti firmatarie il C.C.N.L. di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.
Viene fatto salvo quanto già previsto a livello aziendale sulla materia.
D) Garanzie e riservatezza
Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di molestie sessuali saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.
Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di molestia sessuale ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà ritenuta assolutamente riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del C.C.N.L..
Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce molestie sessuali poi accertate inesistenti sarà ritenuto riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del C.C.N.L..
Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di molestie sessuali le aziende si adopereranno per favorirne la ricollocazione nell'ambiente di lavoro, garantendo la riservatezza e un adeguato sostegno psicologico e morale.

Parte seconda – Mercato del lavoro
Titolo X – Pari opportunità, azioni positive, tutela della dignità della persona
Articolo 39
Mobbing - Misure da adottare per la prevenzione e la repressione di ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (mobbing) negli ambienti di lavoro

A) Premessa
Le Parti riconfermano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria integrità psico-fisica e nella personalità morale a prescindere dalle funzioni e ruoli svolti nell'ambito dell'attività lavorativa.
B) Definizione
Sono da considerarsi violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing), nell'ambito del rapporto di lavoro, tutte quelle azioni e tutti quei comportamenti che, attuati in modo sistematico, duraturo e con evidente premeditazione, mirano a discriminare, screditare, offendere o vessare il lavoratore e comunque a danneggiarlo nella sua personalità e dignità, incidendo sulla di lui situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.
C) Prevenzione
A cura delle Parti stipulanti le disposizioni in materia di mobbing dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (per es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti). Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 2, della legge 20.5.1970, n. 300 e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.
In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione del personale con funzioni direttive e degli addetti alle attività di coordinamento e gestione del personale sulla specifica tematica del mobbing, fornendo loro le necessarie informazioni e supporti per un positivo inserimento nell'ambito organizzativo dei lavoratori, nonché le informazioni relative alle misure adottate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.
Le iniziative formative realizzate delle imprese saranno oggetto di un apposito incontro informativo, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, con le R.S.U./R.S.A..
Tali iniziative e la loro pratica attuazione potranno essere affidate anche ad esperti della materia e saranno orientate alla prevenzione.
Le Parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle Parti firmatarie il presente C.C.N.L. di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo (persona fisica o organo collegiale) deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di mobbing, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.
La eventuale realizzazione di tale organo avverrà in via sperimentale e con una durata che preveda comunque una verifica intermedia allo stesso livello contrattuale.
D) Garanzie e riservatezza
Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di violenza morale e persecuzione psicologica saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.
Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di violenza morale e persecuzione psicologica ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà da ritenersi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.
Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce fatti e circostanze poi accertati inesistenti sarà da considerarsi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.
Nei confronti dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di violenze morali e persecuzioni psicologiche le aziende si adopereranno per favorirne il reinserimento nell'ambiente di lavoro.

Parte seconda – Mercato del lavoro

Titolo X – Pari opportunità, azioni positive, tutela della dignità della persona
Art. – non numerato
Congedo per donne vittime di violenza

1. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, 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.
2. 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.
3. 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, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4. 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.
5. 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.
6. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. n. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.
7. 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.
8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno (ad esempio domenicale e notturno).

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 156
Videoterminali

1. Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di video terminale, di cui alla Direttiva del Consiglio CEE del 29 maggio 1990, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo svolgimento della attività lavorativa. Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori addetti all'impiego di tali apparecchiature si applicano le norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008
2. In caso di installazione di nuove apparecchiature informatiche dotate di video terminale l'impresa cooperativa fornirà alle strutture aziendali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del

presente contratto le informazioni relative alla loro collocazione ed alle caratteristiche ergonomiche dei posti di lavoro.
3. In caso di utilizzo prevalente e continuato delle apparecchiature informatiche dotate di video terminale l'attività lavorativa degli operatori dovrà essere organizzata con periodiche interruzioni durante le quali saranno assegnati ad altri compiti. Si applica in ogni caso quanto previsto dagli art. 172 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008.
4. In caso di pregiudizio alla salute, accertato dagli organi competenti, dovuto all'utilizzo di apparecchiature informatiche dotate di video terminali, la lavoratrice, durante il periodo della gestazione, dovrà essere adibita obbligatoriamente ad altre mansioni.

Parte terza - Disciplina del rapporto di lavoro
Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 157
Iscrizione al servizio sanitario nazionale

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

CCNL per i dipendenti delle imprese di Viaggi e Turismo

Ultimo aggiornamento	26/07/2024
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H04Z
Data di stipula	26/07/2024
Data di decorrenza	01/07/2024
Data di scadenza	31/12/2027
Firmatari datoriali	FIAVET; CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	2540
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	14030
di cui donne	10235
di cui uomini	3795

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo V - Formazione
Articolo 26
Sicurezza sul lavoro

1. È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'Ebnt - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare a proporre entro l'1.1.2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.
2. In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti, dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stata, Regioni e Provincie autonome. - sono affidate alla competenza dell'Ebnt per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.
3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia, di sicurezza sul lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Titolo II - Relazioni sindacali
Capo IV - Enti Bilaterali
Articolo 18
Ente Bilaterale Nazionale unitario del settore Turismo

1. Le Parti aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato dallo statuto vigente.

2. L'E.B.N.T, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il C.C.N.L. Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T, attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:
a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;
e) istituisce la banca dati per rincontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti, alla categoria dei quadri;
g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contraili di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
h) svolge i compiti allo stesso demandali dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
l) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;
m) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.
Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato
Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato IL 18.11.1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informatone, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione del lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medio imprese;
si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed Integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.
Prima Parte
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti
2. individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.SA/R.S.U. laddove costituite.
In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le suo funzioni fino alla scadenza del mandato.
3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza
Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.
Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvedere a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fine all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni.
In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
4. Modalità di elezione del rappresentante por la sicurezza
In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle proviste dall'accordo Interconfederale 27.7.1994 in materia di R.S.U.
In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
4.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre 130 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.
Aziende fino a 15 dipendenti
5. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.
In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza
6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale por la sicurezza
L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data dalle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza
I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.
Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.
I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridisegnabile.
6.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:
- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende dada 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 826 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbo, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.
7. Disposizioni per le aziende stagionali
Nelle aziende stagionali le eiezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.
8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.
8.a Strumenti e mezzi
In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A./R.S.U.
8.b Accesso ai luoghi di lavoro
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.
8.c Modalità di consultazione
Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di favore, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale
Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.
9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività, lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione;
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.
11. Addetti ai videoterminali
Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.
Seconda Parte
Organismi Paritetici
12. Organismo paritetico nazionale
È costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sui lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di Filcams, Fisascat, Uiltucs (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.
L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:
- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;
- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle Ascom e da tre rappresentanti di Filcams, Fisascat e Uiltucs (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:
- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le Uussll, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere I verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettete in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale e dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo 6.10.1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri;

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31.3.1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo del fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31.12.1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo II - Relazioni sindacali
Capo V - Formazione
Articolo 24
Formazione professionale

1. L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti, alla clientela assume per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.
2. La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.
3. I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.
4. Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti, propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.
5. Il sistema dell'Ebnt, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi,
la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.
6. Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci, di agevolare l'Ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.
7. In conseguenza di ciò, le Parti hanno:
- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neoassunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a:
apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato Ebnt e le sue articolazioni territoriali evidenziandone il molo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.
8. Le Parti vista l’attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso Ebnt e le sue articolazioni territoriali, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.
9. In questo quadro, le Parti considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo ai fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.
10. Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Capo V - Formazione
Articolo 25
Formazione continua

1. Le Parti considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.
2. Le parti convengono che, ai fini della realizzazione, dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).
3. Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga di Ebnt e delle sue articolazioni territoriali quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 60
Apprendistato professionalizzante

La presente disciplina contrattuale detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza di Ebnt e delle sue articolazioni territoriali.

Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 65
Modalità di erogazione della formazione aziendale

1. La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate pubbliche o private o dell'Ente bilaterale.
2. Nel rispetto delle discipline regionali, la formazione può essere svolta, anche in modalità Fad: "e-learning", attività di accompagnamento svolta attraverso l'Impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto e su piattaforme on line.
3. La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale, comprensivi di un monte ore di formazione di base e di formazione tecnico professionale.
4. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orarlo di lavoro.
4. L'azienda autocertificherà la propria capacità, formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente C.C.N.L. ed in particolare di quanto previsto dall'art. 59 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'Ebt competente, (o all'Ebnt per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del decreto legislativo n. 81 del 2015 in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le

competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;
b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente contratto ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
c) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore. In assenza dei supporti sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente C.C.N.L.
5. Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente C.C.N.L., la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della, formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
6. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite, il Fondo For.Te.

Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I - Apprendistato
Articolo 71
Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e li certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

1. Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
1° anno 50%;
2° anno 50%;
3° anno 65%;
4° anno 70%.
La retribuzione degli apprendisti del 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima, del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.
2. Ai sensi dell'art. 43 comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione, del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'articolo 68.
3. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'articolo 64, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del decreto legislativo n. 81/2015.

4. Per l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.
5. Le disposizioni di cui all'art. 70 trovano applicazione anche con riferimento alle tipologie di apprendistato disciplinate dal presente articolo.
6. La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo I - Malattia
Articolo 162
Definizione

1. Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 166.

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo I - Malattia
Articolo 163
Adempimenti

1. Il lavoratore ha obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.
2. di norma, nei casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla, normativa vigente, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.
3. Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ho l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.
4. Con le modalità descritte ai commi 2 e 3 il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.
5. In mancanza di tali certificazioni mediche, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
6. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
7. Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta, esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 169 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

8. In mancanza di comuni e azioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante, il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
9. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo I - Malattia
Articolo 164
Visite di controllo

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentite l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli, di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
4. Salvo i casi di giustificala e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta, comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 14, del decreto legge 12.9.1983, n. 463 s.m.i..

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo II - Infortunio
Articolo 166
Infortunio

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con decreto del presidente della Repubblica 30.6.1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30.6.1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo III - Conservazione del posto
Articolo 169
Conservazione del posto

1. In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

2. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
3. Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto e comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
4. Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo III - Conservazione del posto
Articolo 171
Malattie oncologiche

1. Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'art. 170 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.
2. Gli interessati, dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo III - Conservazione del posto
Articolo 172
Rinvio ad altre disposizioni

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro - Capo III - Conservazione del posto
Articolo 173
Lavoratori affetti da tubercolosi

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
2. Ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.
4. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

8. Altro

Titolo II - Relazioni sindacali **Capo II - Pari opportunità, politica attiva del lavoro** **Articolo 8** **Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro**
1. Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere. 2. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie sono inaccettabili. 3. Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali. 4. Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti e può variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità. 5. È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno. 6. Inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo. Tutte le parti coinvolte devono essere, ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate e si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate. 7. Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionato ria, nei confronti di chi o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 196 del 2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 218, legge 205 del 2017(cd. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento. 8. Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta, in essere, ad esempio, da parte di clienti. 9. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate; “le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitale da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”. 10. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo VII - Telelavoro **Articolo 101** **Telelavoro e Smartworking**
Con riferimento al lavoro agile di cui alla Legge 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro l’1.1.2020.

In relazione alla disciplina del telelavoro, le Parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces del 9.6.2004, allegato al presente Contratto; inoltre convengono di avviare il confronto entro l'1.1.2020.

CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo

Ultimo aggiornamento	22/07/2024
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H058
Data di stipula	22/07/2024
Data di decorrenza	01/07/2024
Data di scadenza	31/12/2027
Firmatari datoriali	CONFESERCENTI; FIBA; FIEPET; ASSOTURISMO; ASSHOTEL; ASSOCAMPING; ASSOVIAGGI;
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	11654
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	59405
di cui donne	29805
di cui uomini	29600

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Parte Generale **Articolo** **Salute e Sicurezza**
Le Parti entro il 31.12.2024 costituiranno una commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalle norme contrattuali vigenti.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo IV - Mercato del lavoro **Capo I – Contratto di Apprendistato** **Articolo non specificato** **Apprendistato professionalizzante**
La presente disciplina contrattuale detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del turismo.

Titolo IV - Mercato del lavoro
Capo I – Contratto di Apprendistato
Articolo 59
Modalità di erogazione della formazione aziendale

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate pubbliche o private o dell'Ente bilaterale. La formazione può essere svolta attraverso in modalità "e-learning", anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
2. La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
3.L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orarlo di lavoro.
Cancellazione del punto 4
5. L'azienda autocertificherà la propria capacità, formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente C.C.N.L. ed in particolare di quanto previsto dall'art. 53 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'ente bilaterale del turismo competente per territorio, (o all'Ebnt per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del decreto legislativo n. 81 del 2015 in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;
b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente contratto ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
(…)
c) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore. In assenza dei supporti sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente C.C.N.L.
6. Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente C.C.N.L., la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della, formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
7. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite, il Fondo Fonter

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Titolo VII- Sospensione del rapporto di lavoro
Capo I - Malattia

Articolo 167
Adempimenti

(1) cancellato
(2) Il lavoratore ammalato la l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.
(2 bis) Di norma nei casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e dal predetto
Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.
(2ter) Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ha l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.
(2 quater) Con le modalità descritte ai commi 2 bis e 2 ter il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione
di malattia.
(3) In mancanza di tali comunienzioni certificazioni mediche, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio
o di continuazione della malattia.
(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo
quando il datore di lavoro lo richieda.
(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esoncrato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 173 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
(7) cancellato
(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

8. Altro

Parte generale - Titolo II - Relazioni sindacali
Capo II - Pari opportunità, utilizzo degli impianti, politica attiva del lavoro
Articolo 7 bis
Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Art. 7 bis - Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro
Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.
Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la

violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".
Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.
Le Parti condividono appieno i principi espressi nella L. n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si 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.
Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.
Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite I relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le R.S.U./R.S.A. e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.
Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.
Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.
A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.
Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1,

comma 218, L. 205 del 2017 (C.d. Legge di Bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.
Si prevede un'ora di assemblea retribuita annua sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.
Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.
Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.
Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, di cui all'art 7 del presente C.C.N.L.. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15.1.2021, art. 9 - lett. a).
Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.
Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Parte generale - Titolo VII - Sospensione del rapporto di lavoro
Capo III - Conservazione del posto
Articolo 177 bis
Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Art. 177 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere
(1) Le Parti, nel condannare la violenza di genere in tutte le sue forme, condividono l'impegno a proteggere e sostenere le donne che ne sono vittime.
(2) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 80 e successive modificazioni ed integrazioni, le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, così come previsto dalla citata norma di legge.
(3) 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.
(4) Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso; 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 periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
(5) Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, 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.

(6) Il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
(7) Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 80, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo di cui al comma 2 del presente articolo sarà prorogato di ulteriori tre mesi, con diritto al pagamento di una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.
(8) La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
(9) La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 2 può, altresì:
a) chiedere al proprio datore di lavoro di essere trasferita presso un'altra unità produttiva della stessa azienda; il datore di lavoro - verificata la disponibilità di posizioni lavorative - si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 14 giorni dalla richiesta;
b) chiedere assistenza all'ente bilaterale competente per territorio ai fini della propria ricollocazione presso un'altra azienda.
(10) Su richiesta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di assegnarla a un turno di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica

Ultimo aggiornamento	14/11/2016
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H05B
Data di stipula	14/11/2016
Data di decorrenza	14/11/2016
Data di scadenza	31/01/2018
Firmatari datoriali	FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA; AICA
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	954
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	31694
di cui donne	16185
di cui uomini	15509

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo IV - Mercato del lavoro **Capo I - Apprendistato professionalizzante** **Articolo non specificato** **Formazione**
1. La seguente disciplina è volta a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. 2. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento. 3. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente. 4. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti: - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze; - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del

tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.
Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
5. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 20 ore di formazione di base che sarà svolta all'esterno dell'azienda. È facoltà dell'azienda anticipare le ore formative. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro. Le ore dedicate alla formazione sono ricomprese nel normale orario di lavoro che, a fronte di particolari attività richiedenti orari di inizio della prestazione collocati a fine giornata solare, potrà essere anticipato dall'azienda per consentire l'effettuazione della formazione, con il consenso del lavoratore.
6. Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.
7. Il tutor collabora con la struttura incaricata di erogare la formazione teorica di carattere trasversale, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento.
8. Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'art. 53 comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.
9. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari ad 8 ore.
10. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:
- possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni;
- seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.
11. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.
12. Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.
13. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.
14. I profili formativi, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente C.C.N.L., definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. La Commissione per l'apprendistato di cui all'art. ... ha il compito di monitorare le attività formative, anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il prossimo 29 febbraio per la necessaria definizione dei profili formativi relativi alle figure professionalizzanti, relative all'assunzione dei dipendenti con contratto di lavoro apprendistato professionalizzante.

6. Informazione e Registri informativi

Titolo II - Relazioni sindacali
Capo I - Livello nazionale
Articolo 5
Diritti di informazione

Le Parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori - al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo - e tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una puntuale attuazione della Legge Quadro del Turismo.
A tal fine, annualmente, in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.
Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.
In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti Organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.
Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.
Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

CCNL dipendenti delle farmacie private

Ultimo aggiornamento	07/09/2021
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H121
Data di stipula	07/09/2021
Data di decorrenza	07/09/2021
Data di scadenza	31/08/2024
Firmatari datoriali	Federfarma
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	16324
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	77146
di cui donne	59309
di cui uomini	17836

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo V – Mercato del lavoro **Articolo 10** **Apprendistato - Formazione**
Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

Titolo V – Mercato del lavoro **Articolo 11** **Apprendistato - disciplina**
a. Possono essere assunti con il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante o di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

b. La durata massima del rapporto formativo per i livelli professionali soggetti all'apprendistato (II, III e IV livello) è fissata in 36 mesi.
c. La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali o dall'Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private (d'ora in poi Ebifarm).
La formazione dell'apprendista potrà inoltre essere realizzata nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ebifarm. La formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'EBIFARM e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo dell'apprendista. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.
d. Per quanto attiene all'inquadramento dell'apprendista si applicano le disposizioni di legge.
e. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
f. L'apprendista fruisce dell'integrale trattamento economico-normativo erogato dal datore di lavoro in caso di malattia così come previsto dal Titolo XVI del C.C.N.L..
g. Il numero complessivo degli apprendisti che il titolare di farmacia può assumere è quello stabilito dall'art. 42, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, che fa riferimento alla percentuale del 100% del personale in servizio.
h. La possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui al punto b) che precede.
i. Nel caso di stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale.
j. Per quanto non espressamente previsto, valgono le norme di legge.

Titolo XII – Congedi e diritto allo studio

Articolo 37

Interventi di sostegno per la Formazione continua prevista dalle norme che regolano l'E.C.M.

Atteso quanto previsto dalla legge che la farmacia può avere in organico farmacisti iscritti ai rispettivi Ordini professionali e che per tali farmacisti la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi correlati all'E.C.M., le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tale percorso formativo.

Titolo XXVIII - Relazioni sindacali a livello territoriale

Articolo 99

Incontri tra le parti sull'andamento occupazionale e la formazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle Parti, le Associazioni Regionali dei Titolari di Farmacia private aderenti alle Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori aderenti o facenti capo alle organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti, si incontreranno a livello regionale per discutere le reciproche informazioni sullo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a termine, al lavoro temporaneo e all'apprendistato.

Analogo incontro potrà essere concordato prima dell'inizio delle trattative per la stipula del contratto integrativo regionale, allo scopo di scambiarsi informazioni sulle materie oggetto di contrattazione.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Titolo XV - Malattie e infortuni
Articolo 40
Iscrizione del lavoratore al Servizio Sanitario Nazionale

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Titolo XV - Malattie e infortuni
Articolo 42
Visite di controllo

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11.11.1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste agli artt. 86 e 87 del presente Contratto.

Titolo XV - Malattie e infortuni
Articolo 44
Malattia e di infortunio

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 43, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.1980, n. 33;
b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
2. l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 4° al 20°;
3. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 21° in poi.

Nel caso di infortunio sul lavoro il trattamento retributivo riconosciuto al dipendente sarà integrato al 100%. Il trattamento economico a carico dell'Inail è anticipato dal datore di lavoro ed i relativi importi saranno posti a conguaglio con i contributi dovuti allo stesso Istituto previdenziale. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'Inail fosse superiore alla normale retribuzione, al lavoratore sarà corrisposto quanto erogato dall'Inail. Tale norma decorre dal mese di ottobre 2008.

Durante i periodi di malattia e di infortunio la quota giornaliera della retribuzione, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Al fine della riscossione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29.2.1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

I1 lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione e ciò ai fini del corretto adempimento degli obblighi nei confronti dell'Inps.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'Inps in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Titolo XV - Malattie e infortuni
Articolo 45
Conservazione del posto dei dipendenti infortunati sul lavoro

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 43 del presente C.C.N.L., sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo lettera raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 64; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Titolo XV - Malattie e infortuni
Articolo 46
Lavoratori affetti da tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc, o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese,

hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in casi di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Presidio Sanitario antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28.2.1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Allegato
II. Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti da farmacie private

Roma, 14 giugno 2012
Tra
La FEDERFARMA nelle persone del Dott., in qualità di coordinatore della Commissione Rapporti-lavoro, assistiti dai dottori
e
la FILCAMS CGIL
la FISASCAT CISL
la UILTUCS UIL
premesso che
- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;
- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, co. 7, D. Lgs. 167/2011;
- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante; si conviene che 1. le premesse formano parte integrante della presente intesa.
2. Il rapporto di lavoro dell'apprendista in farmacia è così regolato:
Parte generale
A) l'assunzione del lavoratore apprendista deve avvenire in forma scritta e il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dal C.C.N.L. per i rispettivi livelli di assunzione.
B) La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali del II, III, IV livello e per il farmacista collaboratore (I livello).
C) L'apprendista è inquadrato secondo quanto previsto dalle clausole del C.C.N.L. 26.5.2009 in materia di apprendistato e riportato nella seguente tabella:
(…)
D) Nel piano formativo individuale (PFI) sarà indicato un tutore/referente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di una professionalità adeguata.
E) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere al termine dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di

quanto disposto dalla legge, di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
F) Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Tale formazione sarà coerente sia con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire sia con il contenuto relativo a tale formazione che è quello previsto nella parte speciale che segue.
G) Tale formazione (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011) non inferiore a 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore, 46 ore medie annue per il Magazziniere e Contabile d'ordine, 56 ore medie annue per il Commesso e potrà essere svolta anche in modalità FAD (formazione a distanza), on the job ed in affiancamento. A tale formazione tecnico-professionale e specialistica, si aggiunge la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali di cui all'art. 4, comma 3, D.Lgs. 167/2011, così come prevista dalle normative regionali.
H) La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa con atto scritto.
I) Il numero complessivo di apprendisti che il titolare di farmacia può assumere non può essere superiore a quello stabilito dalla legge.
J) La malattia, l'infortunio, o altre cause sospensive del rapporto superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga dei termini di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
K) L'apprendista fruisce dell'integrale trattamento normativo economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia e infortunio come previsto dal titolo XVI del CCNL 26-5-2009.
L) La somma dei periodi di apprendistato svolti presso datori di lavoro diversi, deve avvenire nel rispetto della durata massima (36 mesi) prevista dalla legge. In tal caso il datore di lavoro accerterà, mediante acquisizione di idonea documentazione all'atto dell'assunzione, gli eventuali periodi di apprendistato precedentemente svolti dal lavoratore, purché dal termine dell'ultimo periodo di apprendistato svolto non siano trascorsi più di 365 giorni.
M) Per quanto concerne il farmacista collaboratore, l'inquadramento, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, avverrà al 1° livello. La retribuzione, il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, all'infortunio e all'indennità tecnico-professionale, saranno pertanto gli stessi previsti dal CCNL per suddetta figura professionale inquadrata al 1° livello. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa, oltre a dover essere coerente con il piano formativo individuale, non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali. Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà precedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.
N) Agli apprendisti sarà garantita la possibilità di iscrizione alla previdenza integrativa (fondo Fonte) alle medesime condizioni dei lavoratori qualificati.
O) Sono fatti salvi i contratti di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012 per i quali continuerà fino a naturale scadenza a trovare applicazione la normativa pregressa e quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal CCNL 26.5.2009.
P) In caso di variazioni della disciplina in materia di apprendistato, le parti si incontreranno per apportare al presente accordo le opportune modificazioni.
Parte speciale
PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

FIGURA PROFESSIONALE: Farmacista Collaboratore
Finalità e obiettivi del piano formativo
Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del farmacista laureato, che lo ponga in grado di espletare correttamente il suo ruolo in farmacia per un qualificato servizio alla utenza.
Al termine del percorso di apprendistato il farmacista laureato dovrà essere in grado di:
[_] conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
[_] interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi
[_] relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il titolare e il personale, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo
[_] sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento · conoscere e saper applicare le normative inerenti agli aspetti contrattuali
[_] conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro
[_]
Durata e articolazione del percorso formativo
Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 198 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.
Monitoraggio e valutazione
Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.
(…)
PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura professionale: Contabile d'ordine
Finalità e obiettivi del piano formativo
Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del contabile in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda.
Al termine del percorso di apprendistato il contabile di farmacia dovrà essere in grado di:
[_] conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.
(…)
PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura Professionale: Magazziniere
Finalità e obiettivi del piano formativo
Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del magazziniere in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda, proponendosi come elemento fondamentale per la corretta e regolare gestione, movimentazione e controllo delle merci, fattori di presidio essenziali all'efficace funzionamento della farmacia stessa.
Al termine del percorso di apprendistato il magazziniere di farmacia dovrà essere in grado di:
[_]
[_] conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.
(…)
PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura professionale: Commesso in Farmacia
Finalità e obiettivi del piano formativo
Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del commesso in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno della farmacia, proponendosi come supporto collaborativo alla figura del farmacista.
Al termine del percorso di apprendistato il commesso di farmacia dovrà essere in grado di:

[_] conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
(…)
[_] conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro
(…)
Monitoraggio e valutazione
Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

8. Altro

CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati

Ultimo aggiornamento	21/11/2019
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	H401
Data di stipula	21/11/2019
Data di decorrenza	01/01/2020
Data di scadenza	31/12/2022
Firmatari datoriali	CONFEDILIZIA
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	28936
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	37713
di cui donne	13255
di cui uomini	24459

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo II - Relazioni sindacali **Articolo 10** **Formazione continua**
1. Le Parti individuano in FOR.TE. (Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi), il Fondo di riferimento a cui i datori di lavoro del settore potranno aderire, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Titolo IV - Quadri **Articolo 28** **Formazione e aggiornamento**
1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, i datori di lavoro favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

6. Informazione e Registri informativi

Titolo II - Relazioni sindacali **Articolo 3** **Diritti di informazione**

1. Le parti, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, si impegnano a procedere a periodici confronti su: evoluzione del settore, processi di riorganizzazione, innovazione tecnologica e loro implicazioni sul dato occupazionale qualitativo e quantitativo.

7. Tutele per i lavoratori malati

Titolo VIII - Trattamento di malattia
Articolo 90
Definizione di malattia

1. Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa. È altresì assimilato alla malattia lo stato di incapacità lavorativa derivante da eventi di fecondazione assistita.
2. Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio nonché per l'effettuazione delle cure elio-balneo-termali.

Titolo VIII - Trattamento di malattia
Articolo 91
Obblighi dei lavoratori e conservazione del posto

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro comunicandogli l'eventuale domicilio di reperibilità se diverso dalla sua dimora abituale. Il lavoratore deve successivamente comunicare al datore per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, entro due giorni dalla data di rilascio del certificato medico, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica, rilasciato dal medico. I lavoratori di cui ai profili professionali A), C) e D), al solo fine di poter ottemperare ai successivi adempimenti di cui al comma 9) del presente articolo, si faranno rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi.
2. In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore, appena ne abbia avuto comunicazione, da medici di enti pubblici o di istituti specializzati di diritto pubblico.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.
5. Il lavoratore che, per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, non possa osservare tali fasce orarie, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e comprovarlo.
6. Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto di percepire l'indennità di malattia di cui al successivo art. 92 ed è passibile di sanzioni disciplinari.
7. Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento, con il massimo di 180 giorni nell'arco di un anno civile, per tale intendendosi il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
8. Durante il periodo di malattia i lavoratori con profilo professionale A) che usufruiscono dell'alloggio di servizio di cui all'art. 20, manterranno il godimento dei beni di cui alle lettere e), f) ed g) dell'art. 105.
9. Per quanto riguarda l'invio della documentazione sanitaria (certificato di malattia completo di diagnosi, eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di prosecuzione di malattia, certificato di dimissione ospedaliera completo di diagnosi, in caso di ricovero, e cartella clinica), le Parti fanno esplicito riferimento allo specifico Regolamento di cui al precedente art. 11.

Titolo VII - Festività - Ferie - Riposo settimanale - Permessi - Congedi -Capo IV - Permessi e congedi
Articolo 89
Altri permessi

La generalità dei lavoratori ha altresì diritto al godimento dei permessi previsti dalla normativa vigente per:
1. Portatori di handicap (art. 33 comma 2 L. n. 104/1992);
2. Familiari di portatori di handicap (art. 33 comma 3 L. 104/1992);
3. Donatori di sangue (art. 1, L. n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968);
4. Donatori di midollo osseo (art. 5, L. n. 52/2001);
5. Lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970);
6. Svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957);
7. Lavoratori eletti negli enti pubblici territoriali e non (art. 79, D.Lgs. n. 267/2000);
8. Volontari del soccorso alpino e speleologico (art. 1, L. n. 162/1992);
9. Volontari della protezione civile (art. 9, D.P.R. n. 194/2001).

8. Altro

Titolo III - Classificazione e mansioni dei lavoratori - Capo I - Classificazione dei lavoratori
Articolo 20
Alloggio del portiere, guardiola e servizi igienici

1. L'alloggio di servizio, eventualmente assegnato ai lavoratori di cui ai profili professionali A), deve rispondere ai requisiti di cui ai commi successivi.
2. L'alloggio deve essere gratuito.
3. L'alloggio, esclusa la guardiola, dove essa esista come locale o spazio separato e distinto, dovrà essere composto di due ambienti, di cui uno adibito a cucina, ovvero di tre ambienti, come sopra, quando all'atto dell'assunzione in servizio la famiglia del lavoratore risulti composta da almeno quattro persone conviventi, compreso il lavoratore stesso.
4. Tranne il caso di pattuizioni scritte in senso contrario, il lavoratore ha diritto al godimento gratuito anche di quella parte dell'alloggio che risultasse eventualmente superiore al minimo dei vani come sopra stabilito.
5. Nei casi in cui ai lavoratori di cui ai profili professionali A) non venga assegnato l'alloggio, lo stabile dove questi prestano servizio dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.
6. Qualora, in caso di provata difficoltà, non sia possibile assicurare ai lavoratori di cui al comma precedente l'uso dei servizi igienici nello stesso stabile presso il quale prestano la propria opera, ed in quanto la struttura dell'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trovare di comune accordo adeguata soluzione, ricorrendo eventualmente alla Commissione paritetica territoriale di competenza.
7. L'alloggio sarà adibito esclusivamente ad abitazione del lavoratore e della propria famiglia, così come indicato al 3° comma. Eventuali attività lavorative nell'alloggio di servizio, sia da parte del titolare del rapporto di lavoro che dei propri familiari, saranno consentite esclusivamente alle condizioni indicate al successivo art. 26, comma 4.
8. Per i lavoratori di cui ai profili professionali D), il datore di lavoro, in caso di stabile non fornito di guardiola, dovrà provvedere a riservare al lavoratore un idoneo spazio di servizio nella struttura dell'immobile in cui il lavoratore presta la propria opera. In caso di mancanza di servizi igienici trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 6 del presente articolo.

Titolo IX - Trattamenti previdenziali ed assicurativi

Articolo 99
Infortunio sul lavoro

1. Per il trattamento in caso di infortunio sul lavoro si fa riferimento alle norme contenute nel D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico Infortuni).

Titolo IX - Trattamenti previdenziali ed assicurativi
Fondo malattia portieri - Ex accordo 16/9/2015

Fondo malattia portieri
Premessa
Visto
- l'art. 100 del C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati, firmato il 12.11.2012 da Confedilizia e Filcams - Cgil/Fisascat - Cisl/Uiltucs;
- il nuovo "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti da proprietari di fabbricati";
- la Convenzione del 28.7.2015 sottoscritta tra l'Inps e la Cassa portieri, attraverso la quale è stato affidato all'Istituto il servizio di riscossione, tramite il modello F24, dei contributi per il finanziamento del Fondo anzidetto, quale sezione autonoma della Cassa portieri;
- la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 79/E del 3.9.2015;
- che le parti hanno avviato il confronto per il rinnovo del C.C.N.L. anzidetto;
Considerata
- l'importanza che riveste per il comparto l'attivazione di detto Fondo;
Decidono quanto segue:
- il Fondo sarà attivo dall'1.11.2015 e, conseguentemente, sulla base di quanto previsto dal regolamento dello stesso, le prestazioni saranno erogate agli iscritti a partire dal terzo mese successivo alla loro iscrizione e quindi dall'1.2.2016.
A copertura del periodo intercorrente dall'1.1.2015 al 30.10.2015 i datori di lavoro verseranno entro il 16.11.2015, per ciascun lavoratore cui si applica il C.C.N.L. anzidetto, in forza all'1.1.2015, un importo forfettario pari a 2 mensilità del contributo stabilito dall'art. 100 in questione oltre all'"una tantum" per l'iscrizione al Fondo pari a 0,50 euro, e cioè complessivamente:
- per i lavoratori fino a 28 ore settimanali: 4 euro x 2 mesi + 0,50 euro = 8,50 euro;
- per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali: 6 euro x 2 mesi + 0,50 euro = 12,50 euro.
Tale versamento va effettuato tramite modello F24, utilizzando il codice A.S.P.O..
Per i versamenti da effettuarsi dalla data di avvio del Fondo (e cioè dall'1.11.2015 in poi), è previsto, per i lavoratori come sopra individuati (e per quelli assunti successivamente all'1.1.2015, per i quali si dovrà procedere al versamento dell'"una tantum" a titolo di iscrizione pari a 0,50
euro), un pagamento del contributo mensile a carico del datore di lavoro, sempre con le modalità previste dall'art. 100 più volte menzionato e, cioè, pari a 6 euro.
Tale adeguamento è da considerarsi quale anticipazione nell'ambito del rinnovo contrattuale.
Il primo versamento a regime verrà effettuato, quindi, entro il 16.12.2015 sempre tramite modello F24, utilizzando il codice A.S.P.O. (con inserimento del codice A.S.P.O. anche nella denuncia Inps UniEmens). Quelli relativi alle mensilità susseguenti verranno effettuati entro il giorno 16 del mese successivo a quello di competenza, sempre tramite il modello F24 con codice A.S.P.O..
Regolamento attuativo - Sezione - Fondo malattia portieri e assistenza integrativa - Capitolo I - Fondo malattia portieri
Preambolo
Cassa portieri
Istituita ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 30.6.1988 e dell'art. 41 del C.C.N.L. 25.5.1992 sottoscritti tra la Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs.
Articolo 1 - Costituzione della sezione

1. Nell'ambito della Cassa portieri viene istituita, ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale, denominata “Fondo malattia portieri e Assistenza integrativa”, o più brevemente “Fondo malattia”.

Articolo 2 - Scopo

1. In assenza di tutela da parte degli istituti pubblici di assistenza, il Fondo malattia, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra gli iscritti, ha lo scopo di provvedere alla corresponsione della indennità economica ai portieri in caso di malattia, nonché ad altre provvidenze ad elevato contenuto sociale.

Articolo 3 - Iscritti - Beneficiari

1. Sono iscritti alla sezione Fondo malattia della Cassa Portieri tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati, nei confronti dei quali vengono applicati i CC.CC.NN.L. a partire da quello stipulato il 30.6.1988, ed i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra la Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat- Cisl, e la Uiltucs, i quali non fruiscano già dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge.
2. Beneficiari delle prestazioni sono i medesimi dipendenti iscritti ed i loro aventi causa.

Articolo 4 - Obbligatorietà della contribuzione

1. L'applicazione dei CC.CC.NN.L. indicati al precedente art. 3 e dei successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo di iscrizione dei dipendenti al Fondo malattia della Cassa portieri, nonché l'obbligo del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro.
2. L'obbligo della iscrizione e della contribuzione non ricorre unicamente nei confronti di quei dipendenti che, pur essendo destinatari dei citati CC.CC.NN.L., già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge.
3. Il versamento dei contributi al Fondo malattia è effettuato dai datori di lavoro.

Articolo 5 - Contribuzione

1. Il Fondo malattia si alimenta, per il perseguimento dei propri fini istituzionali e nel rispetto della normativa civilistica previdenziale fiscale vigente “pro-tempore”, con contributi obbligatori a carico del datore di lavoro nella misura prevista dal C.C.N.L. in vigore per i dipendenti da proprietari di fabbricati, calcolata sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.

Articolo 6 - Versamento dei contributi

1. I contributi, calcolati con le modalità indicate al precedente art. 5, vanno versati con periodicità mensile all'Inps (Istituto nazionale della previdenza sociale), Ente con il quale viene stipulata apposita convenzione per la riscossione: il versamento dei contributi deve essere effettuato entro gli stessi termini di scadenza dei contributi sociali obbligatori.

Articolo 7 - Definizione di malattia

1. I dipendenti iscritti al Fondo, in caso di malattia, hanno diritto alla corresponsione dell’indennità economica relativa: a tale scopo, si intende per malattia la alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa.
2. Non rientrano nel concetto di malattia:
a) le assenze per infortunio sul lavoro, per le quali già sussiste per legge l'obbligo della copertura assicurativa pubblica in favore del dipendente;
b) i periodi di assenza dal lavoro per parto, aborto, gravidanza e puerperio;
c) i periodi di effettuazione di cure elio-balneo-termali.

Articolo 8 - Prestazioni

1. Indennità di malattia

Durante il periodo di malattia il Fondo malattia provvede alla corresponsione di una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:
a) fino al giorno 20: una indennità pari al 56% della retribuzione media globale lorda giornaliera così come stabilito al successivo art. 9, con un minimo di euro 28,00.
In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal giorno 4 di malattia. La stessa indennità decorrerà dal primo giorno di malattia in caso di durata della stessa superiore ai 14 giorni. I primi tre giorni di malattia sono

comunque compresi, e quindi computati, nel limite dei 180 giorni di cui al successivo comma 3 del presente articolo, ancorché restino esclusi dalla indennità;
b) dal giorno 21 di malattia, compreso, al giorno 60 di malattia, compreso: un'indennità pari al 68% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 9, con un minimo di euro 31,00;
c) dal giorno 61 di malattia, compreso, in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 9, con un minimo di euro 31,00.
Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte, sulla base dell'effettivo orario medio settimanale prestato nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia. In particolare verranno così proporzionalmente ridotti gli importi minimi delle indennità, quali sopra indicati.
La predetta indennità sarà corrisposta al lavoratore dal datore di lavoro. I datori di lavoro in regola con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 del C.C.N.L. secondo le modalità di cui all'art. 11 del presente regolamento otterranno il rimborso di tale somma previa richiesta in conformità a quanto stabilito dal successivo art. 16 (punto 1).
2. Oneri contributivi previdenziali
In caso di malattia il Fondo malattia rimborserà al datore di lavoro, sempre che lo stesso risulti in regola con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 C.C.N.L. secondo le modalità di cui al successivo art. 11 del presente regolamento, una parte degli oneri contributivi previdenziali (senza indennità connesse) a carico del datore di lavoro e dallo stesso effettivamente versati in relazione all'indennità di malattia corrisposta al lavoratore a partire dalla data di inizio della malattia stessa ai sensi del precedente comma 1 del presente art. 8 e del successivo art. 9 del presente regolamento.
Tale rimborso sarà:
- pari al 35% degli oneri stessi - in caso di malattia continuativa compresa tra gli 80 e i 120 giorni;
- pari al 45% degli oneri stessi - in caso di malattia continuativa superiore i 120 giorni.
Tali oneri contributivi previdenziali saranno rimborsati solo se l'indennità di malattia alla quale sono relativi sarà considerata rimborsabile.
3. Indennità di rilascio alloggio
In caso ai morte del lavoratore che usufruisca dell'alloggio di servizio, il Fondo rimborserà al datore di lavoro del lavoratore deceduto, sempre che risulti in regola, sino al decesso del lavoratore stesso, con il pagamento dei contributi di cui all'art. 6 del C.C.N.L. secondo le modalità di cui all'art. 11 del presente regolamento, l'indennità di rilascio alloggio prevista dall'art. 128 del C.C.N.L. che sia stata effettivamente corrisposta in conformità a quanto stabilito da quest'ultimo articolo, con un massimo quindi di euro 1.600,00.
Tale rimborso non competerà qualora non sia stato rispettato il termine del rilascio dell'alloggio previsto nel medesimo art. 128 C.C.N.L., indipendentemente dalla causa che abbia determinato tale evenienza.
Articolo 9 - Determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera ai fini del calcolo dell'indennità di malattia - come da C.C.N.L.)
1. La retribuzione media globale lorda giornaliera sulla quale viene calcolata l'indennità giornaliera di malattia è costituita da:
a) per i lavoratori con profili professionali di cui alla lett. A) dell'art. 18:
- il salario mensile di cui all'art. 101;
- gli scatti di anzianità di cui all'art. 111;
- l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
- le eventuali indennità a carattere continuativo;
b) per i lavoratori con profili professionali C dell'art. 18:
- lo stipendio mensile di cui all'art. 109;
- gli scatti di anzianità di cui all'art. 113;

- le eventuali indennità a carattere continuativo;
c) per i lavoratori con profili professionali D dell'art. 18:
- il salario mensile di cui all'art. 110;
- gli scatti di anzianità di cui all'art. 114;
- le eventuali indennità a carattere continuativo.
2. Per la determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera non si tiene conto dei ratei di mensilità aggiuntive.
3. La retribuzione media globale lorda giornaliera, come definita ai precedenti commi 1 e 2, è determinata come segue:
- si considera la retribuzione lorda, composta dagli elementi di cui sopra, percepita dal lavoratore nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia;
- si divide l'importo di cui sopra per 6 e successivamente per 26 e ciò anche in caso di tempo parziale verticale.

Articolo 10 - Durata delle prestazioni

1. L'indennità giornaliera di malattia viene corrisposta dal Fondo malattia per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso.
2. Il limite di 180 giorni di corresponsione dell'indennità giornaliera, non potrà comunque essere superato, nell'arco di un anno civile, inteso come periodo dall'1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno, anche in caso di concorso di più eventi morbosi.

Articolo 11 - Prima iscrizione e regolarità contributiva

1. I proprietari di fabbricati o i condomini hanno diritto al rimborso delle indennità anticipate a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di 1ª iscrizione.
2. Il Fondo non rimborsa le indennità e le prestazioni di cui al precedente art. 8 maturate nei primi tre mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.

Articolo 12 - Esclusione dal rimborso dell'indennità di malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 92 C.C.N.L., il Fondo malattia non eroga l'indennità giornaliera, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:
a) applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni);
b) infortuni e intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;
c) uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
d) pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso a ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sport aerei in genere;
e) partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
f) guida ed uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove) salvo che si tratti di regolarità pura;
g) guerra e insurrezione;
h) tumulti popolari cui il portiere abbia preso parte attiva;
i) dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal portiere.

Articolo 13 - Comunicazioni al Fondo

1. Le modalità pratiche, a carico dei datori di lavoro e dei loro dipendenti, per le comunicazioni al Fondo malattia vengono deliberate dal Fondo unitamente alla relativa modulistica da impiegare.
2. Il contenuto di tali deliberazioni viene comunicato mediante pubblicazione sul notiziario della Cassa portieri.

Articolo 14 - Comunicazione dati

1. I dati del dipendente iscritto al Fondo e le relative variazioni (es. cessazione del rapporto) devono essere tempestivamente comunicati dal datore di lavoro mediante l'invio dell'apposito stampato (mod. MRD) allegato al presente regolamento, debitamente compilato in ogni sua parte.

Articolo 15 - Comunicazione della dichiarazione di consenso ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003)

1. Il datore di lavoro deve trasmettere al Fondo la dichiarazione di consenso ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 (privacy) e la relativa informativa (modd. LP/A e LP/B), allegati al presente regolamento, debitamente firmate dal dipendente. Tali documenti devono essere inviati una sola volta per ogni dipendente. Essi sono indispensabili perché il Fondo possa provvedere alle prestazioni di rimborso.

Articolo 16 - Richiesta di rimborso

1. Indennità di malattia

La richiesta di rimborso viene inviata dal datore di lavoro al Fondo al termine della malattia e comunque entro 2 mesi da tale evento.

Nel caso in cui la malattia si protragga per più mesi la richiesta di rimborso deve essere effettuata entro e non oltre il secondo mese successivo a quello per il quale si richiede il rimborso.

Per la richiesta di rimborso si deve utilizzare l'apposito stampato (mod. MRR. 81), allegato al presente regolamento, debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto, allegando allo stesso la seguente documentazione:

a) copia del cedolino paga firmato per ricevuta dal dipendente dal quale risulti l'avvenuto pagamento al dipendente stesso dell'indennità di cui si chiede il rimborso;

b) copia dei cedolini paga relativi ai sei mesi precedenti quello di inizio della malattia (che possono non essere inviati in caso di richiesta di indennità che non superi il minimo stabilito nel C.C.N.L.);

c) copia delle ricevute di pagamento (quietanza F24) relative ai mesi nei quali ricade la malattia e/o per i quali si richiede i rimborso;

d) i seguenti documenti originali, qualora essi non siano stati inviati al Fondo direttamente dal lavoratore e sempre che essi non siano già stati inviati precedentemente:

1) certificato medico con diagnosi;

2) certificato di ricovero, certificato di dimissione con diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero;

3) verbale del pronto soccorso, nei casi di infortunio;

4) sempre nei casi di infortunio, idonea documentazione dalla quale risultino le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio verbale dell'incidente).

Il Fondo ha il diritto di richiedere la cartella clinica relativa al ricovero.

2. Oneri contributivi previdenziali

La richiesta di rimborso di parte degli oneri contributivi previdenziali deve essere inoltrata dal datore di lavoro al Fondo al termine della malattia e comunque entro due mesi da tale evento.

Per la richiesta di rimborso deve utilizzarsi l'apposito stampato (MRR. 82) allegato al presente regolamento debitamente compilato e sottoscritto, allegando allo stesso la seguente documentazione:

a) copia della ricevuta di pagamento (quietanza F24) dei mesi interessati dal periodo di malattia.

Il diritto al rimborso decade qualora la richiesta, completa della documentazione prescritta, non pervenga al Fondo entro un anno dal termine della malattia.

3. Indennità di rilascio alloggio

La richiesta di rimborso dell'indennità rilascio alloggio di cui all'art. 8, punto 3 del presente regolamento deve essere inoltrata dal datore di lavoro al Fondo al quale deve pervenire entro 3 mesi dalla data dell'effettivo rilascio dei locali.

La richiesta di rimborso dell'indennità di rilascio alloggio viene effettuata inoltrando l'apposito stampato (mod. MRR. 83) allegato al presente regolamento, debitamente compilato e sottoscritto, con allegata la seguente documentazione:

a) certificato di morte del dipendente;

b) stato di famiglia del dipendente;

c) copia della ricevuta di pagamento (quietanza F24) relativa al mese precedente a quello in cui è avvenuto il decesso;
d) fotocopia del documento comprovante l'avvenuto pagamento agli aventi diritto dell'indennità di rilascio alloggio, conforme al modulo allegato contenente anche l'autorizzazione ai sensi della legge sulla privacy;
e) dichiarazione del datore di lavoro, sotto la propria personale responsabilità, di aver corrisposto l'indennità in questione alle persone conviventi nell'alloggio rilasciato da almeno sei mesi precedenti il decesso con piena manleva della Cassa portieri al riguardo.
Si considera decaduto il diritto al rimborso qualora la richiesta, completa della documentazione come sopra prescritta, non pervenga al Fondo entro il termine di tre mesi dalla data dell'effettivo rilascio dell'alloggio.
Articolo 17 - Comunicazione della malattia
1. Le comunicazioni di malattia o di ricovero ospedaliero devono essere effettuate dal dipendente al datore di lavoro con le modalità e nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva.
2. Il datore di lavoro, entro tre giorni da quando ha ricevuto da parte del dipendente la notizia della malattia o del ricovero ospedaliero, deve darne comunicazione al Fondo trasmettendo il certificato medico dal quale risulti la prognosi, oppure il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica dal medico, oppure, in caso di ricovero ospedaliero, trasmettendo il certificato di ricovero.
3. Tale comunicazione può essere effettuata per raccomandata o per fax o per e-mail. In tali ultimi casi viene trasmessa la copia del certificato medico o del certificato di ricovero. L'originale di tale documento (salvo il caso di certificato medico telematico) verrà inviato successivamente insieme alla richiesta di rimborso.
4. Le eventuali continuazioni del periodo di malattia vengono comunicate da parte del datore di lavoro con le stesse modalità di cui sopra.
5. Perché il Fondo possa provvedere al rimborso al datore di lavoro della indennità di malattia da questi anticipata al dipendente, è necessario che i documenti sanitari (certificato medico completo di diagnosi ed eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di continuazione di malattia;
certificato di ricovero e certificato di dimissione completi di diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero;
cartella clinica, nel caso in cui venga esplicitamente richiesta dal Fondo; verbale del pronto soccorso in caso di infortunio non sul lavoro) pervengano tempestivamente in originale al Fondo stesso.
6. Il dipendente ha il dovere di inviare, direttamente, o, a sua scelta, tramite il datore di lavoro (al quale in questo caso dovrà consegnare dichiarazione liberatoria ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003), entro 3 giorni dall'inizio della malattia, o, rispettivamente, dalla sua prosecuzione, o dal ricovero ospedaliero, o dalla successiva dimissione, l'originale (salvo il caso di certificato medico telematico) del rispettivo documento sanitario quale sopra indicato. Parimenti il dipendente, qualora il Fondo ne abbia fatto richiesta, è tenuto ad inviare il più tempestivamente possibile e con le medesime modalità di cui sopra, la cartella clinica. In caso di infortunio non sul lavoro, il lavoratore dovrà altresì trasmettere in originale, sempre con la massima tempestività possibile e con le stesse modalità di cui sopra, l'idonea documentazione dalla quale risulti la dinamica e le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio dichiarazione di responsabilità con descrizione dell'incidente).
7. Nel caso in cui la trasmissione dei documenti di cui sopra avvenga direttamente da parte del dipendente al Fondo, quest'ultimo, qualora si tratti di malattia per la quale il C.C.N.L. esclude l'indennità a favore del lavoratore, lo comunica tempestivamente al datore di lavoro e al dipendente stesso.
8. Nei casi nei quali il dipendente non invii al Fondo alcuna documentazione o invii documentazioni incomplete, il Fondo provvede al sollecito, dandone contestuale comunicazione

al datore di lavoro; sarà cura del Fondo avvisare il datore di lavoro dell'avvenuto successivo completamento della documentazione.
9. Il datore di lavoro, nel caso in cui decada dal diritto al rimborso di cui al successivo art. 19 a causa della mancata trasmissione dei documenti di cui sopra da parte del dipendente o a causa dell'incompletezza della documentazione da questi trasmessa, potrà rivalersi nei confronti del dipendente stesso.

Articolo 18 - Corresponsione della prestazione

1. Di norma il Fondo procede ai rimborsi dovuti entro il mese successivo a quello in cui è pervenuta la richiesta di rimborso completa della documentazione come sopra indicata ovvero entro il mese successivo a quello in cui la documentazione stessa è stata completata.
2. L'erogazione delle prestazioni avverrà esclusivamente tramite accredito (bonifico) su c/c bancario o postale intestato al datore di lavoro (condominio o proprietà).
3. Nel caso in cui venga richiesta la cartella clinica, di norma il Fondo procede al rimborso dovuto entro il mese successivo a quello nel quale tale cartella clinica sia pervenuta.

Articolo 19 - Decadenza dal diritto al rimborso dell'indennità di malattia

1. Tardiva comunicazione

Il diritto al rimborso decade nel caso in cui la malattia non venga comunicata entro 2 mesi dall'inizio della malattia stessa.

2. Tardiva richiesta di rimborso o tardivo completamento della documentazione

Il diritto al rimborso decade nel caso in cui, entro l'anno dal termine della malattia, non sia stato inoltrato lo stampato di richiesta del rimborso (attualmente: mod. MRR. 81) oppure nel caso in cui lo stesso sia stato trasmesso ma risulti compilato in modo incompleto, nonché infine nel caso in cui, entro l'anno dal termine della malattia, il Fondo non sia venuto in possesso dello stampato di richiesta dei dati (mod. MRD), debitamente compilato in ogni sua parte (art. 14) e/o del consenso (art. 15).

Il diritto al rimborso decade comunque nel caso in cui la documentazione, come sopra indicata, non pervenga al Fondo entro un anno dal termine della malattia.

Nel caso in cui il Fondo richieda la cartella clinica relativa al ricovero ospedaliero del dipendente, il diritto al rimborso decade qualora tale cartella non pervenga al Fondo entro un anno dalla richiesta, se tale richiesta viene effettuata successivamente al termine della malattia, o entro 1 anno dal termine della malattia, se la richiesta viene effettuata prima del termine della stessa.

Articolo 20 - Controlli sull'assenza per malattia

1. I controlli sulle malattie e sulle assenze vanno effettuati con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Il dipendente è tenuto a sottoporsi agli eventuali accertamenti e controlli medici disposti dal Fondo direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e con il Fondo malattia, secondo le leggi e le norme vigenti.

Articolo 21 - Decadenza delle prestazioni

1. Il dipendente, che non giustifichi la malattia nei termini e con le modalità previste, o che, salvo giustificato motivo, non sia reperito nelle fasce orarie al domicilio dichiarato, o che non sia ritenuto ammalato al controllo da parte dei medici di enti o di istituti pubblici a ciò incaricati, decade dal diritto alla prestazione.
2. Analogamente, decade dal diritto alla prestazione il dipendente che non fornisca la documentazione, o che non si sottoponga agli eventuali accertamenti e controlli medici richiesti come sopra dal Fondo malattia direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e.
3. Sono in ogni caso fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva e le prerogative dell'Autorità giudiziaria penale.

Articolo 22 - Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario inizia l’1 gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Il rendiconto annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

Articolo 23 - Contabilità del Fondo malattia
1. La contabilità della sezione può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una convenzione appositamente sottoscritta dagli Organi della Cassa.
Articolo 24 - Costi di amministrazione
1. Le spese di funzionamento e di amministrazione del Fondo malattia, nonché quelle di funzionamento degli Organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi versati ai sensi del precedente art. 5, prima che essi vadano trasferiti ai gestori finanziari delle risorse.
Articolo 25 - Gestione finanziaria delle risorse
1. Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo malattia vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.
Articolo 26 - Convenzioni
1. Il Comitato esecutivo decide la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio individuando la/e compagnia/e di assicurazione e definendo le condizioni di convenzione.
Articolo 27 - Clausola compromissoria
1. Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle contribuzioni e sulle prestazioni individuali, sono deferite alla decisione di un Collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro; e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di Presidente del Collegio.
2. Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata - a richiesta di una qualunque delle parti - dal Presidente del Tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla nomina dell'arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta ad essa, della nomina dell'arbitro dell'altra parte.
3. Gli arbitri designati decidono - anche a maggioranza, come mandatari comuni delle parti amichevoli compositorie, senza alcuna formalità di procedura, entro 90 giorni dall'ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.
4. Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti. Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuale.
Articolo 28 - Sostituto del portiere
1. Limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto, e compatibilmente con il rapporto di lavoro a termine instaurato, le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano anche nei confronti del sostituto del portiere.
Articolo 29 - Modifiche al regolamento
1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento, potranno essere riesaminate per volontà consensuale delle Organizzazioni stipulanti che lo richiederanno con preavviso di sei mesi ovvero nel corso della contrattazione di rinnovo del contratto collettivo, e comunque nel caso in cui, per effetto di leggi o provvedimenti, si determinino situazioni nuove che incidano sull'attuale assetto normativo della indennità economica di malattia, a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati, in modo da conformarsi a tali leggi e provvedimenti.
Articolo 30 - Entrata in vigore
1. Il presente regolamento sostituisce integralmente i precedenti ed entra in vigore il …
Regolamento attuativo - Sezione - Fondo malattia portieri e assistenza integrativa - Capitolo II - Regolamento attuativo delle prestazioni di assistenza integrativa
Articolo 1 - Le prestazioni di assistenza integrativa
Il Fondo malattia eroga:
A) un contributo “una tantum” pari a euro 1.000,00 lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti per ogni figlio nato (Assegno per nascita);

B) un contributo “una tantum” pari a euro 258,23 lordi in favore degli eredi diretti conviventi con i dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, deceduti in costanza di rapporto di lavoro (Contributo per spese funerarie);
C) un contributo annuo pari a euro 1.291,14 lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, per il coniuge e/o parenti di primo grado a proprio carico e con una invalidità riconosciuta non inferiore al 70% (Contributo per familiari portatori di invalidità);
D) un contributo annuo pari a euro 2.000,00 lordi in favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti alla Cassa ed in regola con i versamenti, per ogni figlio a carico portatore di una invalidità riconosciuta non inferiore al 70% (Contributo per figli portatori di invalidità).

Articolo 2 - Ambito di applicazione

Hanno diritto alla prestazione di cui al precedente articolo 1, i dipendenti da proprietari di fabbricati con rapporto di cui ai profili professionali A), C) e D) della classificazione dell'art. 18 del C.C.N.L. in regola con i versamenti del contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 6 del C.C.N.L.

Si intendono in regola con i versamenti, i dipendenti per i quali il contributo sopra richiamato sia versato in modo regolare e continuativo sin dal momento della prima iscrizione al Fondo malattia portieri.

Articolo 3 - Modalità di domanda e documentazione da allegare

L'erogazione del contributo avviene direttamente a favore dell'avente diritto (prestazione diretta) dietro presentazione di apposita domanda da indirizzare a: Cassa portieri - C.so Trieste, 10 - 00198 Roma - utilizzando l'apposito modulo MAI ed allegando la seguente prescritta documentazione.

Ai fini della domanda di contributo di cui al punto A) dell'art. 1 (Assegno per nascita):
a) certificato di nascita del nuovo nato;
b) stato di famiglia;
c) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal proprio datore di lavoro.

Ai fini della domanda di contributo di cui al punto B) dell'art. 1 (Contributo per spese funerarie):
a) certificato di morte;
b) stato di famiglia;
c) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal proprio datore di lavoro.

La domanda di contributo per spese funerarie deve necessariamente essere presentata dal coniuge convivente e solo in mancanza di esso, da uno qualsiasi degli altri eredi diretti conviventi.

Ai fini della domanda di cui ai punti C) e D) dell'art. 1 (Contributo per figli e familiari portatori di invalidità):
a) certificazione della competente ASL attestante i requisiti minimi di invalidità civile richiesti;
b) stato di famiglia;
c) fotocopia ultima certificazione fiscale rilasciata dal proprio datore di lavoro (modello Cud) od altra idonea documentazione fiscale da dove risulti il carico fiscale del soggetto richiedente il contributo;
d) dichiarazione di regolarità contributiva firmata dal datore di lavoro.

Qualora il soggetto invalido raggiunga la maggiore età si deve procedere alla richiesta di rinnovo della documentazione medica attestante i requisiti di invalidità che dovrà essere pertanto prodotta con l'indicazione della percentuale di invalidità.

In tutti gli altri casi, qualora la documentazione medica attestante i requisiti di invalidità sia stata rilasciata da più di 5 anni, si deve procedere alla richiesta di rinnovo della certificazione stessa.

Per la dichiarazione della regolarità contributiva del datore di lavoro si allega il modulo MRC6.

L'erogazione del contributo avviene tramite accredito (bonifico) su c/c bancario o postale intestato all'avente diritto.

Articolo 4 - Termini di presentazione

La domanda per l'ottenimento delle prestazioni di Assistenza integrativa di cui all'art. 1 deve necessariamente essere inoltrata:
- nelle ipotesi previste alla lettere A), (Assegno per nascita) e B) (Contributo per spese funerarie) entro 3 mesi dal verificarsi dell'evento;
- nelle ipotesi prevista alle lettere C) ed D) (Contributo per figli e familiari portatori di invalidità) entro 3 mesi dalla fine dell'annualità per la quale si richiede il contributo.
Qualora venga richiesto dalla Cassa il rinnovo della certificazione medica, la stessa deve pervenire entro i 3 mesi successivi la data della richiesta.
Articolo 5 - Lavoro a tempo parziale
Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (artt. 51, 61 e 70 C.C.N.L.) o di lavoro ripartito (art. 36 C.C.N.L.) gli importi dei contributi spettano in misura intera.
Un medesimo fatto o accadimento può essere oggetto di contributo una sola volta anche in presenza di più rapporti di lavoro a tempo parziale intrattenuti dal medesimo dipendente presso diversi datori di lavoro.
Articolo 6 - Entrata in vigore
Il presente regolamento di Assistenza Integrativa entra in vigore il … e sostituisce integralmente i precedenti.
Regolamento attuativo - Sezione - Sanità portieri - Piano di assistenza
Piano di assistenza, sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria (o nomenclatore delle prestazioni garantite)
Il presente Piano sanitario costituisce parte integrante del regolamento della Sezione “Sanità portieri” come previsto dall'art. 9 dello stesso.
Articolo 1 - Garanzie prestate e modalità di usufruizione
Le garanzie sono prestate in caso di malattia e in caso di infortunio, a favore dei lavoratori iscritti al Fondo Sanità portieri in regola con i versamenti per le spese sostenute per:
- indennità giornaliera per ricovero per grande intervento chirurgico (garanzia operante solamente per i ricoveri a seguito degli interventi contenuti nell'allegato in calce);
- ospedalizzazione domiciliare a seguito di malattia e infortunio (garanzia operante solamente per i ricoveri a seguito degli interventi contenuti nell'allegato in calce);
- prestazioni di alta specializzazione;
- visite specialistiche presso rete convenzionata;
- tickets per accertamenti diagnostici e visite specialistiche effettuati presso il S.S.N.;
- rimborso lenti ed occhiali;
- pacchetto maternità;
- trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio;
- prestazioni odontoiatriche particolari;
- prestazioni odontoiatriche a tariffe agevolate;
- prestazioni diagnostiche particolari (prevenzione);
- servizi di consulenza.
Per ottenere le prestazioni di cui necessita l'iscritto può rivolgersi a seconda dei casi presso:
a) Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con il Fondo
Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie convenzionate con il Fondo è necessario contattare la centrale operativa e prenotare la prestazione (si veda la procedura al punto 11.1). Il pagamento avviene direttamente a cura del Fondo (prestazione erogata in forma diretta).
b) Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con il Fondo
Nel caso, invece di utilizzo di strutture sanitarie non convenzionate con il Fondo, ivi comprese quelle pubbliche tramite il Servizio sanitario nazionale, sarà cura dell'interessato effettuare la prestazione e successivamente chiedere il rimborso (si veda la procedura al punto 11.2) (prestazione erogata in forma rimborsuale).
Attenzione: Le modalità di utilizzo delle strutture sopraindicate, vengono specificate nei successivi punti di definizione delle singole garanzie.

Articolo 2 - Ricovero
2.1. Indennità giornaliera per ricovero in istituto di cura a seguito di malattia e infortunio per grande intervento chirurgico (vedi elenco allegato)
In caso di ricovero in istituto di cura per grande intervento chirurgico (come da elenco allegato), l'iscritto avrà diritto a un'indennità di euro 40,00 per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 90 giorni per ogni ricovero.
La garanzia viene erogata indipendentemente dal fatto che il ricovero avvenga presso una struttura pubblica o privata.
La prestazione viene erogata all'iscritto dietro apposita domanda (si veda la procedura di cui al punto 11.2 - richiesta della prestazione tramite centrale operativa).
2.3. Ospedalizzazione domiciliare a seguito di malattia e infortunio (per ricovero per grande intervento chirurgico come da elenco allegato)
Il Fondo, per un periodo di 120 giorni successivo alla data di dimissioni, per ricovero indennizzabile, e avvenuto successivamente alla data di effetto della copertura, mette a disposizione tramite rete convenzionata, prestazioni di ospedalizzazione domiciliare, di assistenza medica, riabilitativa, infermieristica e farmacologica, tendente al recupero della funzionalità fisica.
Il Fondo, tramite la rete convenzionata, concorderà il programma medico/riabilitativo con l'iscritto secondo le prescrizioni dei sanitari che hanno effettuato le dimissioni e con attuazione delle disposizioni contenute nelle stesse, fornendo consulenza e organizzazione delle prestazioni, eventualmente anche di tipo assistenziale.
Le spese rientranti in tale garanzia vengono liquidate direttamente alle strutture convenzionate interessate a cura del Fondo (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata).
Il massimale annuo assicurato corrisponde a euro 3.000,00 per persona.
Articolo 3 - Alta specializzazione
Il Fondo provvede al pagamento delle spese per le seguenti prestazioni extraospedaliere.
Alta diagnostica radiologica (esami stratigrafici e contrastografici) (“anche digitale”)
- Angiografia
- Artrografia
- Broncografia
- Cistografia
- Cistouretrografia
- Clisma opaco
- Colangiopancreatografia endoscopica retrograda (E.R.C.P.)
- Colangiografia percutanea (P.T.C.)
- Colangiografia trans Kehr
- Colecistografia
- Dacriocistografia/Dacriocistotac
- Defecografia
- Fistolografia
- Flebografia
- Fluorangiografia
- Galattografia
- Isterosalpingografia
- Mielografia
- Retinografia
- Rx esofago con mezzo di contrasto
- Rx stomaco e duodeno con mezzo di contrasto
- Rx tenue e colon con mezzo di contrasto
- Scialografia

- Splenoportografia
- Urografia
- Vesciculodeferentografia
- Videoangiografia
- Wirsunggrafia

Accertamenti
- Ecocardiografia
- Elettroencefalogramma
- Elettromiografia
- Mammografia o Mammografia Digitale
- PET
- Risonanza Magnetica Nucleare (R.M.N.) (inclusa anglo R.M.N.)
- Scintigrafia
- Tomografia Assiale Computerizzata (T.A.C.) (anche virtuale)

Terapie
- Chemioterapia
- Cobaltoterapia
- Dialisi
- Laserterapia a scopo fisioterapico
- Radioterapia

Per l'attivazione della garanzia è necessaria una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.
Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale convenzionato con il Fondo, le spese per le prestazioni erogate all'iscritto vengono liquidate direttamente (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata) alle strutture medesime senza applicazione di nessuno scoperto e franchigia.
Qualora l'Assicurato fosse domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate, le spese sostenute vengono rimborsate all'iscritto (si veda la procedura di cui al punto 11.2 - richiesta della prestazione tramite centrale operativa) con l'applicazione di uno scoperto pari al 20% con un minimo non indennizzabile pari a euro 70,00 per ogni accertamento diagnostico o ciclo di terapia.
Il massimale annuo assicurato per il complesso delle prestazioni sopraindicate corrisponde a euro 500,00 per assicurato.

Articolo 4 - Visite specialistiche presso rete convenzionata

Il Fondo provvede al pagamento delle spese per tutte le visite specialistiche con l'esclusione delle prestazioni odontoiatriche e ortodontiche.
La garanzia opera in presenza di una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.
Le visite devono essere necessariamente effettuate presso strutture sanitarie convenzionate con il Fondo ed effettuate da medici con esso convenzionati.
Le spese per le prestazioni erogate all'iscritto vengono liquidate direttamente (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata) alle strutture medesime senza applicazione di scoperti o franchigie.
Numero massimo di visite annue: 3 visite per persona.

Articolo 5 - Visite specialistiche ed accertamenti diagnostici presso il S.S.N. (tickets); rimborso di lenti ed occhiali

Il Fondo rimborsa nella misura massima di euro 400,00 ogni due anni, in favore degli iscritti con età superiore a 40 anni, le spese sostenute per l'effettuazione di accertamenti sanitari del proprio stato di salute sanitarie presso il Servizio sanitario nazionale (tickets).
Possono essere oggetto di rimborso esclusivamente le spese mediche sostenute di tipo specialistico (visite specialistiche) nonché le spese sostenute per l'effettuazione di una o più

analisi specifiche consistenti in via esemplificativa e non tassativa in una delle seguenti: analisi delle urine, sangue, eco doppler, spirometria, E.C.G. sotto sforzo, eco-tomografia, esami radiologici e quanto altro in argomento.
Del predetto rimborso biennale di euro 400,00 di cui sopra, euro 100,00 possono essere rimborsati per l'acquisto di occhiali da vista o lenti da vista a seguito di specifica prescrizione medica rilasciata nell'anno di acquisto. Quest'ultimo rimborso potrà aver luogo una sola volta per ogni quadriennio.
Non rientrano tra le spese mediche rimborsabili quelle inerenti a cure estetiche. Non costituisce altresì spesa medica rimborsabile (con la sola eccezione di occhiali e/o lenti nei limiti sopra visti), l'acquisto di materiale sanitario (prodotti farmaceutici, protesi e similari).
La prestazione viene erogata all'iscritto dietro apposita domanda (si veda la procedura di cui al punto 11.2 - richiesta della prestazione inoltrata direttamente al Fondo sanitario).
Articolo 6 - Pacchetto maternità
Il Fondo provvede al rimborso all'iscritto delle spese sanitarie per le seguenti prestazioni:
In gravidanza
- ecografie di controllo;
- amniocentesi;
- analisi del sangue per il monitoraggio della gravidanza;
- visite specialistiche di controllo sull'andamento della gravidanza;
- in caso di aborto avvenuto dopo il primo trimestre di gravidanza, rientra in copertura l'eventuale successivo trattamento psicoterapico che si renda necessario, fino ad un massimo di 15 sedute per evento.
Durante il ricovero per parto
- corresponsione di un'indennità di euro 70,00 per ogni giorno di ricovero, per un massimo di 15 giorni per ogni ricovero. Tale indennità verrà corrisposta anche in caso di ricovero per aborto terapeutico.
La prestazione viene erogata all'iscritto dietro apposita domanda (si veda la procedura di cui al punto 11.2 - richiesta della prestazione inoltrata direttamente al Fondo sanitario).
La garanzia è prestata fino a un massimo di euro 700,00 per anno assicurativo e per persona.
Articolo 7 - Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio
Il Fondo provvede al pagamento delle spese per i trattamenti fisioterapici, a seguito di infortunio, esclusivamente a fini riabilitativi, in presenza di un certificato di Pronto Soccorso, sempreché siano prescritte da medico “di famiglia” o da specialista la cui specializzazione sia inerente alla patologia denunciata e siano effettuate da personale medico o professionista sanitario abilitato in terapia della riabilitazione il cui titolo dovrà essere comprovato dal documento di spesa.
Non rientrano in garanzia prestazioni effettuate presso palestre, club ginnico-sportivi, studi estetici, alberghi salute, medical hotel, centri benessere anche se con annesso centro medico.
Rientrano nella garanzia solo ed esclusivamente i trattamenti effettuati presso strutture sanitarie convenzionate con il Fondo.
Le spese per le prestazioni erogate all'iscritto vengono direttamente liquidate alle strutture medesime a cura del Fondo (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata) senza applicazione di alcuno scoperto o franchigia a carico dell'interessato.
Il massimale annuo assicurato per il complesso delle prestazioni suindicate corrisponde a euro 350,00 per persona.
Articolo 8 - Prestazioni odontoiatriche particolari
In deroga a quanto previsto all'art. 13 “Esclusioni dall'assicurazione”, punto 3, il Fondo provvede al pagamento, nella misura del 50%, del “pacchetto” di prestazioni odontoiatriche particolari fruibile una volta l'anno in strutture sanitarie convenzionate con il Fondo indicate dalla Centrale operativa previa prenotazione (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata). Le prestazioni che costituiscono il “pacchetto” sotto

indicate sono nate per monitorare l'eventuale esistenza di stati patologici, ancorché non ancora conclamati, e si prevede siano particolarmente opportune per soggetti che abbiano sviluppato casi di familiarità.
- Ablazione del tartaro con eventuale visita di controllo mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, qualora si rendesse necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale. Il Fondo provvederà al pagamento della prestazione fino ad un massimo di euro 60,00.
Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri la necessita di effettuare una seconda seduta di ablazione del tartaro nell'arco dello stesso anno assicurativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.
Restano invece a carico dell'iscritto, se richieste, ulteriori prestazioni, quali, ad esempio, la fluorazione, la levigatura delle radici, la levigatura dei solchi, ecc.

Articolo 9 - Prestazioni odontoiatriche a tariffe agevolate Unisalute

Qualora una prestazione odontoiatrica (sono escluse le prestazioni di tipo estetico) non sia in copertura perché non prevista dal piano sanitario o per esaurimento del massimale e rimanga a totale carico dell'iscritto, è possibile richiedere comunque alla Centrale operativa (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata) la prenotazione della prestazione e l'invio alla struttura prescelta tra quelle facenti parte della rete convenzionata, di un fax che consentirà di ottenere l'applicazione di tariffe riservate agli iscritti con un conseguente risparmio rispetto al tariffario normalmente previsto.

Articolo 10 - Prestazioni diagnostiche particolari (prevenzione)

Il Fondo provvede al pagamento delle prestazioni sotto elencate effettuate una volta l'anno in strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale operativa previa prenotazione (si veda la procedura di cui al punto 11.1 - richiesta della prestazione tramite rete convenzionata). Le prestazioni previste, nate per monitorare l'eventuale esistenza di stati patologici, ancorché non ancora conclamati, si prevede siano particolarmente opportune per soggetti che abbiano sviluppato casi di familiarità.
Le prestazioni previste devono essere effettuate in un'unica soluzione.
Prestazioni previste per gli uomini:
- alanina aminotransferasi Alt
- aspartato aminotransferasi Ast
- colesterolo Hdl
- colesterolo totale
- creatinina
- esame emocromocitometrico e morfologico completo
- gamma Gt
- glicemia
- trigliceridi
- tempo di tromboplastina parziale (Ptt)
- tempo di protrombina (Pt)
- urea
- Ves
- urine; esame chimico, fisico e microscopico
- feci: ricerca del sangue occulto
- Psa.

Prestazioni previste per le donne:
- alanina aminotransferasi Alt
- aspartato aminotransferasi Ast
- colesterolo Hdl
- colesterolo totale

- creatinina
- esame emocromocitometrico e morfologico completo
- gamma Gt
- glicemia
- trigliceridi
- tempo di tromboplastina parziale (Ptt)
- tempo di protrombina (Pt)
- urea
- Ves
- urine; esame chimico, fisico e microscopico
- feci: ricerca del sangue occulto
- pap-test.

Articolo 11 - Richiesta della prestazione e modalità di rimborso

11.1. Prestazione effettuata tramite struttura convenzionata e modalità di pagamento

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo l'iscritto dovrà preventivamente contattare l'apposita centrale operativa al numero verde gratuito 800... dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30.

Dall'estero occorre comporre il numero 0039 051....

Gli operatori, verificata la compatibilità della prestazione con il Piano sanitario, provvederanno alla prenotazione c/o il centro prescelto.

All'atto dell'effettuazione della prestazione l'iscritto dovrà presentare un documento comprovante la propria identità e, quando previsto, la prescrizione del medico curante contenente la natura della malattia accertata o presunta è le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste.

In caso di prestazione effettuata tramite strutture convenzionate le spese vengono direttamente liquidate alle strutture medesime a cura del Fondo.

11.2. Prestazione effettuata presso strutture non convenzionate oppure presso il Ssn e modalità di richiesta rimborso

Nel caso, invece, di utilizzo di strutture sanitarie non convenzionate con il Fondo, ivi comprese quelle pubbliche tramite il Servizio sanitario nazionale, sarà cura dell'interessato usufruire della prestazione e successivamente chiedere il rimborso. A tal fine è necessario inviare una apposita richiesta di rimborso completa della seguente documentazione:

- modulo di domanda debitamente compilato e sottoscritto;
- in caso di ricovero copia della cartella clinica completa della scheda di dimissione ospedaliera;
- in caso di prestazioni di alta specializzazione (punto 3) copia della prescrizione contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione;
- fotocopia della documentazione relativa alle spese sostenute (fatture e/o ricevute di pagamento quietanzate);
- copia ultima busta paga.

Nel caso della garanzia di cui al punto 2.1 (Indennità giornaliera per ricovero) e 3 (Alta specializzazione eseguita in provincia non coperta dalla rete) la richiesta deve essere inviata a:

- “Fondo sanità portieri” c/o centrale operativa di Unisalute in Via del Gomito, 1 - 40127 Bologna.

Nel caso della garanzia di cui ai punti 5 (Tickets visite specialistiche ed accertamenti diagnostici presso il S.S.N. - rimborso lenti ed occhiali) e 6 (Pacchetto maternità) la richiesta deve essere inviata a:

- “Fondo sanità portieri” c/o sede amministrativa in C.so Trieste, 10 - 00198 Roma.

Articolo 12 - Servizi di consulenza

I seguenti servizi di consulenza vengono forniti dalla Centrale operativa di Unisalute telefonando al numero verde 800... - dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30.

Dall'estero occorre comporre il prefisso internazionale dell'Italia + 0516389046.

a) Informazioni sanitarie telefoniche

La Centrale operativa attua un servizio di informazione sanitaria in merito a:
- strutture sanitarie pubbliche e private: ubicazione e specializzazioni;
- indicazioni sugli aspetti amministrativi dell'attività sanitaria (informazioni burocratiche, esenzione tickets, assistenza diretta e indiretta in Italia e all'estero, ecc.);
- centri medici specializzati per particolari patologie in Italia e all'estero;
- farmaci: composizione, indicazioni e controindicazioni.

b) Pareri medici immediati

Qualora in conseguenza di infortunio o di malattia l'assicurato necessiti di una consulenza telefonica da parte di un medico, la Centrale operativa fornirà tramite i propri medici le informazioni e i consigli richiesti.

Articolo 13 - Esclusione dalle garanzie

Il Piano Sanitario non è operante per:

1. le cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto;
2. la cura delle malattie mentali e dei disturbi psichici in genere, compresi i comportamenti nevrotici;
3. le protesi dentarie, la cura delle parodontopatie, le cure dentarie e gli accertamenti odontoiatrici;
4. le prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva, compresi nell'elenco dei grandi interventi chirurgici, resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
5. i ricoveri durante i quali vengono compiuti solamente accertamenti o terapie fisiche che, per la loro natura tecnica, possono essere effettuati anche in ambulatorio;
6. gli accertamenti per infertilità e pratiche mediche finalizzate alla fecondazione artificiale;
7. i ricoveri causati dalla necessità dell'assicurato di avere assistenza di terzi per effettuare gli atti elementari della vita quotidiana nonché i ricoveri per lunga degenza. Si intendono quali ricoveri per lunga degenza quelli determinati da condizioni fisiche dell'assicurato che non consentono più la guarigione con trattamenti medici e che rendono necessaria la permanenza in istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento;
8. gli interventi per sostituzione di protesi ortopediche di qualunque tipo;
9. il trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni;
10. gli infortuni derivanti dalla pratica di sport estremi e pericolosi, quali ad esempio gli sport aerei, motoristici, automobilistici, il free-climbing, il rafting e l'alpinismo estremo, nonché dalla partecipazione alle relative gare e prove di allenamento, siano esse ufficiali o meno;
11. gli infortuni causati da azioni dolose compiute dall'assicurato;
12. le conseguenze dovute a tentato suicidio, autolesionismo ed azioni delittuose commesse dall'assicurato con dolo o colpa grave;
13. le conseguenze dirette o indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche e di esposizione a radiazioni ionizzanti;
14. le conseguenze di guerra, insurrezioni, movimenti tellurici ed eruzioni vulcaniche ed eventi atmosferici;
15. le prestazioni non riconosciute dalla medicina ufficiale;
16. le prestazioni non espressamente previste dal presente piano sanitario.

Elenco grandi interventi chirurgici

Neurochirurgia
- Interventi di neurochirurgia per via craniotomica o transorale
- Interventi di cranioplastica
- Intervento sulla ipofisi per via transfenoidale
- Asportazione tumori dell'orbita

- Asportazione di processi espansivi del rachide (intra e/o extramidollari)
- Interventi per ernia del disco e/o per mielopatie di altra natura a livello cervicale per via anteriore o posteriore
- Interventi sul plesso brachiale

Oculistica
- Interventi per neoplasie del globo oculare
- Intervento di enucleazione del globo oculare

Otorinolaringoiatria
- Asportazione di tumori maligni del cavo orale
- Asportazione di tumori parafaringei, dell'ugola (intervento di ugulotomia) e delle corde vocali (intervento di cordectomia)
- Interventi demolitivi del laringe (intervento di laringectomia totale o parziale)
- Asportazione di tumori maligni del seno etmoidale, frontale, sfenoidale e mascellare
- Ricostruzione della catena ossiculare
- Intervento per neurinoma dell'ottavo nervo cranico
- Asportazione di tumori glomici timpano-giugulari

Chirurgia del collo
- Tiroidectomia totale con svuotamento laterocervicale mono o bilaterale
- Intervento per gozzo retrosternale con mediastinotomia

Chirurgia dell'apparato respiratorio
- Interventi per tumori tracheali, bronchiali, polmonari o pleurici
- Interventi per fistole bronchiali
- Interventi per echinococcosi polmonare
- Pneumectomia totale o parziale
- Interventi per cisti o tumori del mediastino

Chirurgia cardiovascolare
- Interventi sul cuore per via toracotomica
- Interventi sui grandi vasi toracici per via toracotomica
- Interventi sull'aorta addominale per via laparotomica
- Endarterectomia della arteria carotide e della arteria vertebrale
- Decompressione della arteria vertebrale nel forame trasversario
- Interventi per aneurismi: resezione e trapianto con protesi
- Asportazione di tumore glomico carotideo

Chirurgia dell'apparato digerente
- Interventi di resezione (totale o parziale) dell'esofago
- Interventi con esofagoplastica
- Intervento per mega-esofago
- Resezione gastrica totale
- Resezione gastro-digiunale
- Intervento per fistola gastro-digiunocolica
- Colectomie totali, emicolectomie e resezioni rettocoliche per via anteriore (con o senza colostomia)
- Interventi di amputazione del retto-ano
- Interventi per megacolon per via anteriore o addomino-perineale
- Exeresi di tumori dello spazio retroperitoneale
- Drenaggio di ascesso epatico
- Interventi per echinococcosi epatica
- Resezioni epatiche
- Reinterventi per ricostruzione delle vie biliari
- Interventi chirurgici per ipertensione portale
- Interventi per pancreatite acuta o cronica per via laparotomica

- Interventi per cisti, pseudocisti o fistole pancreatiche per via laparotomica
- Interventi per neoplasie pancreatiche

Urologia
- Nefroureterectomia radicale
- Surrenalectomia
- Interventi di cistectomia totale
- Interventi ricostruttivi vescicali con o senza ureterosigmoidostomia
- Cistoprostatovescicolectomia
- Interventi di prostatectomia radicale per via perineale, retropubica o trans-sacrale
- Interventi di orchiectomia con linfoadenectomia per neoplasia testicolare

Ginecologia
- Isterectomia radicale per via addominale o vaginale con linfoadenectomia
- Vulvectomia radicale allargata con linfoadenectomia inguinale e/o pelvica
- Intervento radicale per tumori vaginali con linfoadenectomia

Ortopedia e traumatologia
- Interventi per costola cervicale
- Interventi di stabilizzazione vertebrale
- Interventi di resezione di corpi vertebrali
- Trattamento delle dismetrie e/o delle deviazioni degli arti inferiori con impianti esterni
- Interventi demolitivi per asportazione di tumori ossei
- Interventi di protesizzazione di spalla, gomito, anca o ginocchio

Chirurgia pediatrica
- Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumonectomia)
- Correzione chirurgica di atresie e/o fistole congenite
- Correzione chirurgica di megauretere congenito
- Correzione chirurgica di megacolon congenito

Trapianti di organo
- Tutti.

Regolamento attuativo - Sezione - Sanità portieri

Articolo 1 - Costituzione della Sezione

Nell'ambito della Cassa portieri viene istituita, ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, una autonoma e separata Sezione contabile e patrimoniale, denominata “Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da proprietari di fabbricati”, più brevemente “Sanità portieri” o “Fondo sanitario”.

Articolo 2 - Scopo

1. Il Fondo “Sanità portieri” ha lo scopo di provvedere alla corresponsione di trattamenti di assistenza sanitaria e socio-sanitaria supplementari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche, rese dal Servizio sanitario nazionale.

Articolo 3 - Iscritti - Beneficiari

1. Sono iscritti alla Sezione “Sanità portieri” della Cassa portieri tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati, nei confronti dei quali vengono applicati i CC.CC.NN.L. a partire da quello stipulato il 12.11.2012, ed i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra
la Confedilizia e Filcams-Cgil,
Fisascat-Cisl, e la Uiltucs, i quali non fruiscano già di una forma di assistenza sanitaria integrativa.
2. Beneficiari delle prestazioni sono i medesimi dipendenti iscritti alla Cassa ed i loro aventi causa, come individuati nel Piano di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria, di cui al successivo art. 9.

Articolo 4 - Obbligatorietà della contribuzione

Articolo 5 - Contribuzione

1. Il Fondo “Sanità portieri” si alimenta, per il perseguimento dei propri fini istituzionali e nel rispetto della normativa civilistica, previdenziale e fiscale vigente “pro-tempore”, con contributi obbligatori a carico del datore di lavoro nella misura prevista dal C.C.N.L. in vigore per i dipendenti da proprietari di fabbricati.

Articolo 6 - Versamento dei contributi

1. I contributi, calcolati con le modalità indicate al precedente art. 5, vanno versati con periodicità mensile all'Inps (Istituto nazionale della previdenza sociale), Ente con il quale viene stipulata apposita convenzione per la riscossione: il versamento dei contributi deve essere effettuato entro gli stessi termini di scadenza dei contributi sociali obbligatori.

Articolo 7 - Sospensione prestazioni e contribuzioni per aspettativa non retribuita del lavoratore

Per i lavoratori che su richiesta siano collocati in aspettativa non retribuita che comporta la sospensione dell'attività lavorativa superiore ad 1 mese, il contributo ordinario non dovrà essere versato dal primo giorno del mese successivo all'attivazione della sospensione stessa.

Al termine dell'aspettativa e dunque al momento del ripresa lavorativa, le prestazioni sono riattivate dal primo giorno del mese successivo all'avvenuta comunicazione della ripresa stessa: il contributo ordinario è in tal caso dovuto con decorrenza dal mese in cui ha termine l'aspettativa non retribuita.

In nessun caso è da considerarsi aspettativa non retribuita il periodo di astensione, sia obbligatoria che facoltativa, per maternità.

Articolo 8 - Decadenza del diritto alle prestazioni - Cessazione contribuzione

Il diritto alle prestazioni si estingue:

a) per cessazione del rapporto di lavoro nel settore;

b) per decesso;

c) per scioglimento, liquidazione o cessazione, per qualsiasi causa, della Cassa portieri.

Al verificarsi del caso sub a), il relativo onere contributivo per il datore di lavoro cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro se la comunicazione è effettuata entro 90 giorni dalla causa di cessazione stessa. Diversamente l'obbligo di versamento del contributo cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui avviene la comunicazione.

Nel caso sub b), l'onere contributivo per il datore di lavoro cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento se la comunicazione, da parte dello stesso, è effettuata entro 90 giorni dall'evento stesso. Diversamente l'obbligo di versamento del contributo cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui avviene la comunicazione.

Il diritto al rimborso di eventuali prestazioni effettuate e non liquidate prima del decesso è trasferito agli eredi del dipendente deceduto.

Articolo 9 - Prestazioni del Fondo

1. Gli Organi della Cassa portieri approvano ed aggiornano, con specifica delibera, che diviene parte integrante del presente regolamento, il “Piano di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria (o nomenclatore delle prestazioni garantite)”, comprendente la definizione, l'elenco e le modalità di erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrative erogate dal Fondo “Sanità portieri”.

Articolo 10 - Prima iscrizione e regolarità contributiva

1. I dipendenti da proprietari di fabbricati iscritti al Fondo “Sanità portieri”, hanno diritto all'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrative, a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di 1ª iscrizione.

2. Il Fondo non eroga le indennità e le prestazioni di cui al precedente art. 9 maturate nei primi tre mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.

Articolo 11 - Comunicazioni al Fondo

1. Le modalità pratiche a carico dei dipendenti iscritti per le comunicazioni al Fondo “Sanità portieri” vengono deliberate unitamente alla relativa modulistica da impiegare.

2. Il contenuto di tali deliberazioni viene comunicato mediante pubblicazione sul notiziario della Cassa portieri, nonché sul sito della Cassa portieri www.cassaportieri.it.

Articolo 12 - Comunicazione dati

1. I dati del dipendente iscritto al Fondo "Sanità portieri" e le relative variazioni (es. cessazione del rapporto) devono essere tempestivamente comunicati dal datore di lavoro mediante l'invio dell'apposito stampato (mod. Mrd), allegato al presente regolamento, debitamente compilato in ogni sua parte.

Articolo 13 - Comunicazione della dichiarazione di consenso ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003

1. Il datore di lavoro deve trasmettere al Fondo "Sanità portieri" la dichiarazione di consenso ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 (privacy) e la relativa informativa (modd. LP/A e LP/B), allegati al presente regolamento, debitamente firmate dal dipendente. Tali documenti devono essere inviati una sola volta per ogni dipendente. Essi sono indispensabili perché il Fondo possa provvedere alla corresponsione delle prestazioni.

Articolo 14 - Richiesta della prestazione

Le modalità di presentazione della domanda per l'erogazione delle prestazioni da parte del Fondo "Sanità portieri", nonché la relativa modulistica e la documentazione da allegare alla domanda, sono indicate nel Piano di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria, di cui al precedente art. 9.

Articolo 15 - Erogazione della prestazione

1. Di norma il Fondo procede al rimborso dovuto entro il mese successivo a quello in cui è pervenuta la domanda completa della documentazione prevista dal Piano di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria, di cui al precedente art. 9, ovvero entro il mese successivo a quello in cui la documentazione stessa è stata completata.
2. L'erogazione delle prestazioni avverrà esclusivamente tramite accredito (bonifico) su c/c bancario o postale intestato al dipendente beneficiario.

Articolo 16 - Erogazione della prestazione

Il diritto al rimborso delle prestazioni inerenti il Piano di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza sociale a rilevanza sanitaria decade nel caso in cui l'evento che determina il diritto alla prestazione non venga comunicato entro due anni dalla data in cui si è verificato.

Articolo 17 - Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario inizia l'1 gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Il rendiconto annuale della Sezione "Fondo sanitario" deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

Articolo 18 - Contabilità del Fondo sanitario

1. La contabilità della Sezione può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una convenzione appositamente sottoscritta dagli Organi della Cassa.

Articolo 19 - Costi di amministrazione

1. Le spese di funzionamento e di amministrazione della Sezione "Fondo sanitario", nonché quelle di funzionamento degli Organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi versati ai sensi del precedente art. 5, prima che essi vadano trasferiti ai gestori finanziari delle risorse.

Articolo 20 - Gestione finanziaria delle risorse

1. Le finalità di assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrative del "Fondo sanitario" vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, anche tramite il ricorso a forme assicurative.

Articolo 21 - Convenzioni

1. Il Comitato esecutivo decide la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio individuando la/e compagnia/e di assicurazione e definendo le condizioni di convenzione.

Articolo 22 - Clausola compromissoria

1. Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle contribuzioni e sulle prestazioni individuali, sono deferite alla decisione di un

Collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro; e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di Presidente del Collegio.
2. Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata - a richiesta di una qualunque delle parti - dal Presidente del Tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla nomina dell'arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta ad essa, della nomina dell'arbitro dell'altra parte.
3. Gli arbitri designati decidono - anche a maggioranza - come mandatari comuni delle parti amichevoli compositori e, senza alcuna formalità di procedura, entro 90 giorni dall'ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.
4. Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti. Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuale.

Articolo 23 - Sostituto del portiere

1. Limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto, e compatibilmente con il rapporto di lavoro a termine instaurato, le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano anche nei confronti del sostituto del portiere.

Articolo 24 - Modifiche al regolamento

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento, potranno essere riesaminate per volontà consensuale delle Organizzazioni stipulanti che lo richiederanno con preavviso di sei mesi ovvero nel corso della contrattazione di rinnovo del contratto collettivo, e comunque nel caso in cui, per effetto di leggi o provvedimenti, si determinino situazioni nuove che incidano sull'attuale assetto normativo delle tutele di assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrative a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati, in modo da conformarsi a tali leggi e provvedimenti.

Articolo 25 -Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il …

CCNL Vigilanza privata e servizi di sicurezza

Ultimo aggiornamento	16/02/2024
Settore [H]	TERZIARIO E SERVIZI
Codice CNEL	HV17
Data di stipula	16/02/2024
Data di decorrenza	01/01/2024
Data di scadenza	31/12/2026
Firmatari datoriali	ANIVP; ASSIV; UNIV; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; AGCI SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; ANIsicurezza
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS

Aziende che applicano il CCNL	1307
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	82339
di cui donne	15390
di cui uomini	66949

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Titolo IV - Tutele e garanzie
Capo 1 - Sicurezza sul lavoro
Articolo 23
Salute e Sicurezza

(1) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo comune delle aziende e dei lavoratori, specie nel settore della Sicurezza, in cui gli oneri a tale titolo sostenuti dalle aziende rappresentano una voce insopprimibile del costo del lavoro.
(2) Coerentemente a quest'obiettivo, il datore di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o indicati nelle modalità di cui al successivo art. …, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, dei mezzi, degli apparati e degli strumenti utilizzati per l'espletamento dei servizi e delle attività .
(3) Oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di cui al D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, il datore di lavoro è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, nonché ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti; periodicamente effettua campagne di sensibilizzazione dei lavoratori o categorie di lavoratori in merito a best practices, procedure o a comportamenti utili a migliorare la sicurezza sul lavoro o prevenire o ridurre infortuni o categorie di essi o malattie professionali.
(4) In particolare, il Datore di lavoro, anche con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione o dell'Addetto al servizio di prevenzione e protezione o del preposto, provvede affinché:

(a) sia garantita l'efficienza della strumentazione fornita in dotazione (es: automezzi di servizio, radio ricetrasmittenti), nonché dei dispositivi di protezione individuali assegnati, attivandosi tempestivamente per risolvere eventuali anomalie e/o avarie segnalate dal personale o dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
(b) i lavoratori coinvolti nell'organigramma della sicurezza aziendale siano adeguatamente formati consultando i Rappresentanti per la sicurezza secondo le prescrizioni normative;
(c) ciascun dipendente, in occasione dell'assunzione, dell'assegnazione ad un nuovo servizio, del trasferimento o del cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo 2 - Strumenti della Bilateralità **Articolo non specificato** **Ente bilaterale Nazionale**
L'Ente Bilaterale Nazionale, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 14.7.2021, svolge le seguenti funzioni: **(…)** **c) svolgere attività di comunicazione tese alla diffusione della cultura della sicurezza, alla qualificazione del ruolo e della funzione degli operatori del settore (imprese e lavoratori), prevalentemente rivolte al territorio;** **d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;** **e) costituire una banca dati relativa alla professionalità, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore;** **f) favorire, attraverso le iniziative di informazione necessarie, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche avvalendosi di tecnologia informatica;** **(…)**

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Titolo IV - Tutele e garanzie - Capo 1 - Sicurezza sul lavoro **Articolo non specificato** **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**
(1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o aziendale. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al successivo comma 6. **(2) In tutte le unità aziendali, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.** **(3) Nelle unità aziendali che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale secondo quanto previsto al successivo art. …**

(4) Nelle unità aziendali con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali espresse dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..
(5) In assenza di tali Rappresentanze, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno su iniziativa delle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.. Ove non si proceda all'elezione, si applica quanto previsto al successivo art. …
(6) Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente:
a) un Rappresentante nelle unità aziendali sino a 200 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;
b) tre rappresentanti nelle unità aziendali da 201 a 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;
c) 6 Rappresentanti nelle unità aziendali oltre i 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;
(7) Ogni componente avrà a disposizione il seguente monte ore di permessi retribuiti:
30 ore annue nelle unità aziendali fino a 30 dipendenti;
40 ore annue nelle unità aziendale oltre i 30 dipendenti
Il monte ore di cui sopra non viene utilizzato per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/08 lett. b), c), d), g), i), ed I).
Qualora la riunione annuale di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08 si svolga presso la sede aziendale, sarà riconosciuto in favore dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza il tempo di viaggio e il rimborso del costo di trasporto.
L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di norma 24 ore prima, tramite l'organizzazione Sindacale territoriale di appartenenza, aderente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Titolo IV - Tutele e garanzie - Capo 1 - Sicurezza sul lavoro
Articolo non specificato
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

(1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) esercita le competenze previste dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni in tutte le unità aziendali del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
(2) I R.L.S.T. vengono designati dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. e restano in carica 3 anni.
(3) Ciascun R.L.S.T. redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'organismo Paritetico Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.
(4) Nelle aziende in cui non vi siano R.L.S., il valore economico corrispondente al monte ore di cui al comma 8 dell'art. … sarà mutuato presso apposita gestione costituita presso l'Ente Bilaterale Regionale, ove costituito, o Nazionale. Le Parti individueranno con apposita intesa entità e modalità per il finanziamento dell'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Titolo IV - Tutele e garanzie
Capo 1 - Sicurezza sul lavoro
Articolo non specificato
Procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

(1) Per quanto attiene le procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto previsto per le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Titolo III - Attività sindacali
Articolo non specificato
Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa
Le seguenti regole in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo 21.12.1995 e nell'Accordo 13.9.1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali; esse troveranno applicazione per le procedure di costituzione delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie e per il rinnovo di quelle già esistenti.
(1) Ambito ed iniziativa per la costituzione
Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite nelle unità aziendali che occupano più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni stipulanti gli Accordi Interconfederali in materia di Rappresentanza del 10.1.2014 (Confindustria), del 28.7.2015 (LegaCoop, Confcooperative, Agci), del 26.11.2015 (Confcommercio).
Per quanto non previsto dal presente punto, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.1.2014 (Confindustria), del 28.07.2015 (LegaCoop, Confcooperative, Agci), del 26.11.2015 (Confcommercio).
(2) Composizione
Alla costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
Considerata la composizione professionale delle aziende del settore Vigilanza Privata e Sicurezza, le Organizzazioni Sindacali definiscono i collegi elettorali al fine di assicurare una corretta ed equilibrata rappresentanza alle diverse aree professionali, compresi i quadri.
Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
(3) Numero dei componenti
Le Parti dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui al C.C.N.L. sottoscritto in data 6.5.2006.
Pertanto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. il numero dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria è così determinato:
a) 3 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 91 a 200 dipendenti;
d) 7 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 201 a 300 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 301 a 600 dipendenti;
f) 12 rappresentanti nelle unità aziendali che occupano da 601 a 1.200 dipendenti.
Nelle unità aziendali che occupano più di 1200 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle Rappresentanze Sindacali Unitarie in carica alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L..
(4) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio
I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria subentrano ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della L. n. 300/1970.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali da accordi collettivi di secondo livello in materia di numero dei dirigenti della Rappresentanze Sindacali Aziendali, diritti, permessi e libertà sindacali.
(5) Durata, sostituzione e revoca nell'incarico
I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Contratto.
Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità della Rappresentanza Sindacale Unitaria. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal C.C.N.L. deve essere richiesta da non meno di un terzo dei lavoratori componenti il medesimo collegio.
(6) Clausola di salvaguardia
Le Organizzazioni Sindacali stipulanti concordano che nelle unità aziendali ove sia stata eletta la Rappresentanza Sindacale Unitaria non potranno essere contemporaneamente presenti Rappresentanze Sindacali Aziendali.
In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di Rappresentanze Sindacali Unitarie o di Rappresentanze Sindacali Aziendali, il passaggio alla elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà avvenire solo se definito unitariamente delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto o dalle loro articolazioni territoriali.
(7) Disciplina della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria
A. Modalità per indire le elezioni
Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza Sindacale Unitaria, le Organizzazioni Sindacali di cui al punto (1) o la Rappresentanza Sindacale Unitaria uscente provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della Rappresentanza Sindacale Unitaria e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.
B. Quorum per la validità delle elezioni
Le Organizzazioni Sindacali favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità aziendale.
C. Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di votare tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, non in prova alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.
Ferma restando l'eleggibilità di tutto il personale di cui al comma precedente, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori con contratto a tempo determinato se, alla data delle elezioni, residua una durata del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato le liste ed i membri della Commissione elettorale.
D. Presentazione delle liste
All'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni stipulanti gli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.1.2014 (Confindustria), del 28.7.2015 (LegaCoop, Confcooperative, Agci), del 26.11.2015 (Confcommercio).
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto E, dopo la scadenza del termine per la

presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto G, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.
Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria da eleggere nel collegio.
Per quanto non previsto dal presente punto D, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di Rappresentanza del 10.01.2014 (Confindustria), del 28.07.2015
(LegaCoop, Confcooperative, Agci), del 26.11.2015 (Confcommercio).
E. Commissione elettorale
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, viene costituita una Commissione elettorale.
Per la composizione della stessa ogni Organizzazione Sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.
F. Compiti della Commissione elettorale
La Commissione elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente art. …;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente art. …;
g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati.
G. Affissioni
Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto A, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.
H. Scrutatori
È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
I. Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per delega.
L. Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.
M. Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.
N. Modalità della votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
O. Composizione del seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al precedente punto H e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.
P. Attrezzatura del seggio elettorale
A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.
Q. Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.
R. Compiti del Presidente
Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.
S. Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi.
Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione aziendale.
T. Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
U. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo) e alla Associazione Datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.
V. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)
Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo).
Per quanto non previsto dal presente punto V, si rinvia agli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza del 10.1.2014 (Confindustria), del 28.7.2015 (LegaCoop, Confcooperative, Agci), del 26.11.2015 (Confcommercio).
W. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria
La nomina dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione Datoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di cui al punto (1) del presente articolo.
Y. Adempimenti della Direzione aziendale
La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.
I dipendenti componenti della Commissione elettorale, compreso il Presidente, e gli scrutatori dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20.5.1970, n. 300.
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste a favore dei dirigenti sindacali di cui all'art. … del presente Titolo.
Nota a verbale
Le Parti si danno atto che con il termine “unità aziendale”, ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o la sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

Titolo IV - Tutele e garanzie - Capo 1 - Sicurezza sul lavoro
Articolo non specificato
Attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Ferme restando le prerogative stabilite per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti condividono un approccio partecipativo e responsabile alla materia della tutela della salute e per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30.6.2003, n. 196, come modificato dal Regolamento U.E. n. 2016/679, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
Nota a verbale
Le Parti si danno atto che con il termine "unità aziendale", ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o la sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi - Capo 4 – Congedi
Articolo non specificato
Congedi per formazione

In attuazione dell'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.
(1) Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della L. 20.5.1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
(2) Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
(3) Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
(4) Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'azienda, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare 2% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.
(5) Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
(6) Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori, in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale, possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno 30 giorni.
(7) L'azienda fornirà al lavoratore conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti di natura tecnico-organizzativa.
(8) Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.

6. Informazione e Registri informativi

Titolo IV - Tutele e garanzie - Capo 1 - Sicurezza sul lavoro
Articolo non specificato
Informazioni periodiche

(1) Il Datore di lavoro, anche con la collaborazione o per il tramite del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in apposita riunione annuale, sottopone all'esame dei

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti in azienda o a quelli territorialmente competenti:
a) il documento di valutazione dei rischi;
b) le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
c) l'andamento degli infortuni sul lavoro, comunicando le qualifiche professionali degli infortunati, le mansioni da queste svolte, le cause e le circostanze degli infortuni; inoltre, sarà fornito il dato relativo alle malattie professionali avendo cura di evidenziarne le peculiarità anche in base al genere e alla tipologia di servizio svolto prevalentemente;
d) criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
e) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
f) l'elenco numerico e la localizzazione territoriale delle posizioni lavorative eventualmente segnalate dalla committenza come esposte agli agenti cancerogeni e mutageni, illustrando i casi nei quali, durante lo svolgimento della propria attività, i lavoratori possano venire a contatto con l'agente cancerogeno e l'esposizione ed il grado della stessa.
Il verbale della riunione deve riportare le osservazioni e le proposte pertinenti formulate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

7. Tutele per i lavoratori malati

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi - Capo 4 - Congedi
Articolo 94
Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.I. 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del componente dell'unione civile o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni di riposo e quelli non lavorativi.
Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di sette giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi - Capo 4 - Congedi
Articolo 95
Permessi per handicap

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa di legge vigente (L. n. 104/1992, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni) ed in particolare:
a) prolungamento del periodo di congedo parentale, per un periodo massimo complessivo non superiore a tre anni, fruibile fino a dodici anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lettera a) e fino ai tre anni di età del bambino, due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.
Le agevolazioni di cui ai punti a), b), sono fruibili a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.
Nei casi ed alle condizioni previste dall'art. 33 L. 5.2.1992, n. 104 e successive modifiche e/o integrazioni nonché della Circolare Inps n. 38/2017, il lavoratore ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
Il lavoratore di cui al comma 2 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.
La lavoratrice e il lavoratore maggiorenne disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 5.2.1992, n. 104, può usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.
Per ogni altro aspetto si fa espresso riferimento a quanto previsto dalle norme di legge.

8. Altro

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi **Capo 4 – Congedi** **Articolo non specificato** **Congedi per vittime di violenza di genere**
I dipendenti inseriti 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, 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. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il dipendente, 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, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di congedo, il dipendente, 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, il dipendente 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 del dipendente, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente. Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il dipendente inserito nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro servizio/ appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri servizi/appalti, si impegna a trasferire il dipendente. Il dipendente, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

CCNL CCN GRAFICI EDITORI

Ultimo aggiornamento	19/12/2023
Settore [cod.]	GRAFICI E SPETTACOLO (G)
Codice CNEL	G011
Data di stipula	19/12/2023
Data di decorrenza	3/1/2024
Data di scadenza	31/12/2026
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE; ANEPLA
Firmatari sindacali	FENEAL UIL; FILCA CISL, FILLEA CGIL

Aziende che applicano il CCNL	2.694
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	22.888
di cui donne	2.909
di cui uomini	19.979

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 21 igiene e sicurezza sul lavoro

Per tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa rinvio alle norme di legge in materia e in particolare a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Le aziende, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l' igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'areazione, la pulizia, l' illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i Dispositivi di protezione individuale (DPI) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.
Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi.

Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'azienda, che si svolgeranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.
Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i Rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle R.S.U. nei numeri previsti dall'accordo stesso.

Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa di cui all'art. 17 ove tale carica sia stata attivata.

Le attribuzioni del R.L.S., distinte da quelle delle R.S.U., sono quelle definite dalla legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

In relazione alle previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, nel rispetto delle norme di legge, l'Organismo paritetico ENIPG e le sue strutture territoriali, laddove esistenti, potranno continuare a svolgere, per il settore grafico, funzioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente armonizzando la propria disciplina a quella dell'accordo interconfederale.

I rapporti dell'Ente con l'OPN e la rete degli Organismi territoriali di categoria, sia ai fini di cui sopra, sia eventualmente a quello di definire con riferimento agli specifici processi produttivi del settore grafico i contenuti integrativi della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e gli R.L.S., saranno stabiliti con appositi protocolli.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 7 osservatorio nazionale
….- le problematiche della sicurezza e dell'ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni e ad eventuali lavori usuranti per le indicazioni previste dalla legge; - studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno….. L'ENIP-GCT promuoverà altresì la formazione in presenza o FAD (formazione a distanza) sui temi riguardanti la parità di genere, la lotta alla violenza domestica - come sottolineato dall'Unione Europea nella proposta di Direttiva 2022/0066/COD - e le molestie sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto della Legge 162 del 5 novembre 2021 (disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo), dalla Direttiva UE n. 2023/970 (applicazione del principio di parità di retribuzione) e dalla Convenzione OIL del 2019 n. 190 (eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro), con l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro e di creare un ambiente lavorativo equo ed inclusivo.

FONDO SALUTE SEMPRE
Con riferimento alla norma transitoria dell'art. 14, Parte prima, per gli anni 2021 e 2022 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal presente c.c.n.l. che non beneficino delle forme di assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 2 del presente articolo e il contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda. Art. ... (Salute, sicurezza sul lavoro) Per tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa rinvio alle norme di legge in materia e in particolare a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 il cui testo si riporta in allegato al presente contratto. Le aziende, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme,

manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'areazione, la pulizia, l'illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i Dispositivi di protezione individuale (DPI) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro. Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi.
Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'azienda, che si svolgeranno durante l'orario di lavoro e non potranno comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano a adire l'Organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata. Con riferimento all'art. 175, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti. Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 175, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008. Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale, che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale. In assenza di tale definizione le pause saranno di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale. Per tutto quanto il D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, rinvia all'accordo delle parti sociali e che non è stato disciplinato dal presente articolo, si fa espresso rinvio all'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018. Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i Rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle R.S.U. nei numeri previsti dall'accordo stesso. Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa di cui all'art. ... (oggi art. 17) ove tale carica sia stata attivata.
vata. Le attribuzioni del R.L.S., distinte da quelle delle R.S.U., sono quelle definite dalla legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008. In relazione alle previsioni contenute dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, nel rispetto delle norme di legge, l'Organismo paritetico ENIPG e le sue strutture territoriali, laddove esistenti, potranno continuare a svolgere, per il settore grafico, funzioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente armonizzando la propria disciplina a quella dell'accordo interconfederale. I rapporti dell'Ente con l'OPN e la rete degli Organismi territoriali di categoria, sia ai fini di cui sopra, sia eventualmente a quello di definire con riferimento agli specifici processi produttivi del settore grafico i contenuti integrativi della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e gli R.L.S., saranno stabiliti con appositi protocoll

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 21
Fermo restando quanto previsto dalle precedenti norme di legge in materia tuttora vigenti, per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi

di lavoro si fa rinvio a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008, dal D.Lgs. n. 106/2009 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto. Nelle aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale sopra citato, utilizza per la specifica funzione, permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno. Con riferimento all'art. 175, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti. Qualora le condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 175, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008. Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale.

In assenza di tale definizione le pause saranno di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale. Per tutto quanto il D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009 rinvia all'accordo delle parti sociali e che non è stato disciplinato nel presente articolo, si fa espresso rinvio all'accordo interconfederale 22 giugno 1995. Per quanto riguarda il settore grafico si conviene di affidare all'Organismo paritetico di settore - E.N.I.P.G. e alle sue articolazioni territoriali, laddove costituite, la definizione degli adempimenti che la legge demanda alle parti sociali e che non siano stati compiutamente regolamentati dall'accordo interconfederale. L'Ente definisce, con riferimento ai processi produttivi del settore, i contenuti dell'informazione e della formazione riguardanti la generalità dei lavoratori e i Rappresentanti per la sicurezza. Con riferimento alla particolare formazione dei R.L.S., le parti elaboreranno nei tempi tecnici strettamente necessari i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici nel rispetto delle quantità minime di legge e nella prospettiva di una fruibilità degli stessi, sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza. La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Per quanto riguarda il settore grafico, in attuazione di quanto previsto all'8° comma, i contenuti della formazione dei R.L.S. saranno definiti dall'E.N.I.P.G. Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 47, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008 l'E.N.I.P.G. attua le iniziative idonee all'informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del Rappresentante della sicurezza (R.L.S.), per le aziende fino a 15 dipendenti. L'ENIPG inoltre, su comunicazione degli Organismi paritetici territoriali, tiene il registro dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende grafiche. Nell'ottica di gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, i Comitati provinciali dell'Ente sono aditi quale prima istanza di risoluzione delle controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative alle materie sopra indicate le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata. La parte che ricorre all'Organismo paritetico ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

…. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. La disponibilità aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio, terrà conto della necessità di previamente adempiere agli obblighi di legge in termini di precedenza nella conversione a part-time a favore dei soggetti indicati nei commi 4 e 5 dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 come qui di seguito riportato..

8. Altro

Allegato 13 Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

Art. 52 (Molestie e violenza nel luogo di lavoro)

Nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL - CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori o da uno o più lavoratori e lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di

creare un ambiente di lavoro ostile.

Tipologie di rapporto di lavoro
Xg) lavoro agile /smart working

Il lavoro agile/Smart Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti anche telematici, nel rispetto reciproco delle obbligazioni derivanti dal contratto e dalla legge Il lavoro agile ha quale obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale. Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa. Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale. Le parti, preso atto della normativa di legge (legge n. 81/2017), valuteranno l'opportunità di definire ulteriormente la materia nell'ambito del c.c.n.l.

CCNL AREA COMUNICAZIONE

Ultimo aggiornamento	16/5/2022
Settore [cod.]	POLIGRAFICI E SPETTACOLO (G)
Codice CNEL	G016
Data di stipula	16/5/2022
Data di decorrenza	1/1/2019
Data di scadenza	31/12/2022
Firmatari datoriali	CNA COMUNICAZIONE E TERZIARIO AVANZATO; CONFARTIGIANATO COMUNICAZIONE; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL

Aziende che applicano il CCNL	6.069
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	29.429
di cui donne	13.720
di cui uomini	15.709

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 2017 DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'
Nota a verbale Per effetto della stipula del presente accordo Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni chiederanno ad EBNA il ristorno delle quote di cui alla lettera A) Imprese non artigiane - rappresentanza sindacale di bacino, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese non artigiane di cui alla Parte II del presente CCNL Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione per una fase sperimentale biennale. *Accordo Interconfederale 17 dicembre 2021* L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai insieme a Cgil, Cisl e Uil si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° giugno 2022.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 14 AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
Le parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i relativi piani formativi settoriali relativamente alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla erogazione della formazione dei lavoratori ec art. 37, comma 4 del Dlgs. N. 81/2008.

Articolo 15 ambiente lavoro
I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelar la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; così come previsto dalla legge n. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni e dagli accordi interconfederali in materia di cui in allegato al presente ccnl.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

NORME SPECIALI PER LE IMPRESE ICT DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE
Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro 1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo. 2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile. 3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. 4. Si fa rinvio all'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 allegato al presente CCNL per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008. ***Art. 7 Infortuni e malattie professionali*** 1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

ARTICOLO 36 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

….per garantire una idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'accordo Stato-Regione del 21 dicembre 2011.

Articolo 48 molestie sessuali

…spetta ai comitati paritetici territoriali – nella loro funzione di promozione di pari opportunità – il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e di individuare comportamenti e percorsi idonei.

Articolo 48 bis 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…….in assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente ccnl per prevenire tali situazioni.

CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone

Ultimo aggiornamento	28/7/2021
Settore [cod.]	POLIGRAFICI E SPETTACOLO
Codice CNEL	G022
Data di stipula	8/7/2021
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	ASSOCARTA; ASSOGRAFICI
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL CARTA E STAMPA

Aziende che applicano il CCNL	1.374
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	56.880
di cui donne	10.927
di cui uomini	45.952

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Sezione terza **Salute e sicurezza sul lavoro – formazione e ambiente**
58a) Salute e sicurezza del lavoro Nella consapevolezza che una specifica formazione antinfortunistica di tutti i lavoratori è uno dei presupposti per il raggiungimento dell'obiettivo di una incisiva progressiva riduzione degli infortuni sul lavoro, le parti costituiranno con separata intesa una Commissione tecnica paritetica che dovrà realizzare moduli formativi differenziati per il settore cartario e per il settore cartotecnico da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori disciplinati dal presente c.c.n.l. La stessa Commissione dovrà elaborare i contenuti specifici della formazione di base e degli aggiornamenti periodici per gli R.L.S. nel rispetto delle quantità minime di legge che siano fruibili sia con la modalità tradizionale, sia con la modalità della formazione a distanza. La formazione avverrà durante l'orario di lavoro e non potrà comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Le aziende, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro curandone l'areazione, la pulizia, l'illuminazione e la climatizzazione; parimenti, le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale (DPI) e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro. Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda: in particolare è tenuto a servirsi dei dispositivi protettivi curando, altresì, la corretta conservazione degli stessi. Il lavoratore è tenuto a partecipare ai corsi sulla sicurezza promossi dall'azienda. Per ciò che riguarda i diritti e i doveri delle parti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si richiamano in particolare le disposizioni di attuazione pattuite con l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e con il D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e conferme. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto in tutti i casi di insorgenza di

controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico competente, laddove presente, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata. Ai sensi dell'accordo interconfederale citato i Rappresentanti per la sicurezza nelle aziende con più di 15 dipendenti vengono eletti nell'ambito delle R.S.U. nei numeri previsti dall'accordo stesso. Nelle aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa di cui all'art. 10 - Sezione prima - Gli istituti di carattere sindacale, ove tale carica sia stata attivata. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei R.L.S., la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione aziendale si fa espresso rinvio alle previsioni dell'accordo interconfederale richiamato, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto. Le attribuzioni del R.L.S., distinte da quelle delle R.S.U., sono quelle definite dalla legge e in particolare quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008. Ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 81/2008 il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene periodicamente informato dall'azienda, di norma una volta l'anno, in merito all'Organizzazione della formazione da erogare ai lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre dei mezzi (come ad esempio armadietto e/o scrivania, accesso ad un PC aziendale, ecc.) e degli spazi idonei per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati infortunistici, contenuti in applicazioni informatiche, che devono essere comunicati ai sensi di legge sia a fini statistici e informativi, sia a fini assicurativi. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Nelle aziende o unità produttive da 150 a 200 dipendenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno in numero di due. Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, i Rappresentanti per la sicurezza utilizzano permessi, distinti da quelli per la R.S.U. pari a 40 ore annue per ogni Rappresentante. Nelle aziende o unità produttive da 100 a 149 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale sopra citato, utilizza per la specifica funzione permessi retribuiti fino a 60 ore all'anno. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), l) dell'art. 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore. In sede di contrattazione aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai Rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo. Il datore di lavoro, ovvero i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente. Il datore di lavoro, ovvero i dirigenti e preposti, all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi e ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. In ogni unità produttiva sono istituiti: - il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le

misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 50, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni l'R.L.S. è consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi, al solo fine di comprovarne la data certa, l'R.L.S. sottoscrive la valutazione dei rischi apponendo la propria firma al DVR; - la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. Nelle aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi. Gli R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori. Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende. Per affrontare tematiche specifiche di sicurezza di particolare comprovata rilevanza, in sede aziendale, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti, potranno, su richiesta delle R.L.S., tenersi appositi incontri informativi, anche per singoli reparti, con la partecipazione del R.L.S., del RSPP e eventualmente del medico competente. Questi incontri devono tenere conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali e si terranno nel limite di un incontro l'anno.

58b) Indumenti da lavoro e DPI Per i dipendenti soggetti, nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, a usura particolare di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario. Il datore di lavoro ha l'obbligo di ricercare e individuare, sulla base della valutazione dei rischi e dei DPI disponibili sul mercato, i DPI più idonei a proteggere i lavoratori. I lavoratori hanno l'obbligo di utilizzare i DPI messi a loro disposizione, secondo le istruzioni fornite nei corsi di formazione, informazione ed addestramento professionale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di fissare le condizioni d'uso e manutenzione dei DPI e di verificare che le istruzioni d'uso siano in lingua comprensibile al lavoratore. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo dì verificarne il corretto utilizzo in base alle istruzioni fornite.

58c) Sorveglianza sanitaria e visite mediche periodiche La sorveglianza sanitaria consiste nell'insieme degli accertamenti sanitari svolti dal medico competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori per i quali nel Documento di valutazione del rischio (DVR) è indicato un livello di rischio tale per cui la normativa vigente ne prevede l'obbligo. La sorveglianza sanitaria comprende: - visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato; - visita medica periodica per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori esposti al rischio; - visita medica in occasione del cambio della mansione (con modifica dei rischi per la salute); - visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente (rischio chimico) - per motivi organizzativi la visita medica è eseguibile solo se concordata con il medico competente prima della formale cessazione del rapporto di lavoro medesimo; - visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi (solo per lavoratori in sorveglianza sanitaria periodica); - visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta. La sorveglianza sanitaria è finalizzata (D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 6-bis) che ha modificato il D.Lgs. n. 81/2008 all'espressione dei giudizi di idoneità alla mansione specifica che vanno obbligatoriamente comunicati per iscritto al datore di lavoro e in copia al lavoratore stesso. Il lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti previsti se, in base al Documento di valutazione dei rischi (D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, artt. 17 e 28, come modificato dal D.Lgs. del 3 agosto 2009, n. 106), risulta esposto ai fattori di rischio per i quali le norme di legge impongono la sorveglianza sanitaria; contemporaneamente il datore di lavoro è obbligato a far sottoporre i lavoratori a visita medica (D.Lgs. n. 81/2008, art. 18 come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e art. 20). In assenza di tali rischi gli accertamenti sanitari sono rigorosamente vietati, fatta eccezione per le visite richieste dal lavoratore di cui all'art. 5 della legge del 20 maggio 1970, n. 300.

58d) Diritti e doveri in tema di sicurezza sul lavoro Il datore di lavoro: - provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza; - in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari; - provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi; - informa periodicamente i lavoratori, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S. I lavoratori devono: - osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale; - sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti; - utilizzare correttamente - secondo le procedure e le istruzioni aziendali e di utilizzo - i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i

mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - devono avere cura del proprio posto di lavoro, mantenendo il decoro, l'ordine e la pulizia secondo quanto previsto dalle procedure e/o dal regolamento aziendale; - partecipare a tutte le iniziative formative in materia di salute e sicurezza. I lavoratori, in particolare, hanno diritto di: - eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza; - verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione; - ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni; - ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti; - non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro; - non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il dirigente o preposto di riferimento.
58e) Formazione cogente sulla sicurezza Le parti attribuiscono alle attività di formazione sulla sicurezza un valore di rilievo in quanto grazie a tali attività è possibile implementare la cultura di prevenzione e protezione individuali. Ai fini di elaborare linee-giuda condivise per la formazione sulla sicurezza specifica per i comparti di riferimento, come previsto all'art. 6 - Osservatorio nazionale - Sezione prima - Gli istituti di carattere sindacale, le parti hanno facoltà di istituire nell'ambito di tale Organismo, una Commissione con l'obiettivo di valutare i dati infortunistici aggregati specifici, distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, qualora disponibili, anche per promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio e alla sensibilizzazione di tutti gli operatori interni ed esterni sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro. Spesso tuttavia la pianificazione dei corsi di formazione sulla sicurezza deve soddisfare molteplici condizioni, quali ad esempio: la disponibilità dei docenti esterni, le necessità della produzione, la disponibilità dei singoli partecipanti, ecc. Le parti, ritenendo però non derogabile né procrastinabile la realizzazione dei piani di formazione sulla sicurezza, concordano sulla possibilità, in questi casi, di effettuare i corsi e le azioni formative su tali temi eccezionalmente anche al di fuori del normale orario di lavoro. Pertanto, previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali sarà possibile svolgere tali corsi fuori dell'orario normale di lavoro, senza che ciò comporti oneri aggiuntivi per i lavoratori interessati.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 8 osservatorio nazionale
- le problematiche della sicurezza e della ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni; - studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno; 5. Commissione con il compito di raccogliere e valutare i dati infortunistici complessivi distintamente per il comparto cartario ed il comparto cartotecnico, anche al fine di promuovere iniziative comuni che concorrano alla riduzione del rischio.

Art. 14 visita medica
Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato. Il datore di lavoro ha facoltà di fare controllare l'idoneità fisica del lavoratore. Il lavoratore potrà inoltre essere sottoposto a visita medica allorquando contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore. Gli accertamenti previsti dal presente articolo sono effettuati da medici competenti ai sensi del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277, del D.Lgs. n. 81/2008 come aggiornato dal D.Lgs. n. 106/2009.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ALLEGATO 1 PROFESSIONALITA' CARTARIE E PROFESSIONALITA' NELL'APPRENDISTATO
…. Tema sicurezza nei vari profili e nel piano formativo individuale Aree tematiche aziendali/professionali Il Piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente Piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non superiore ad 80 ore medie annue

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

Allegati: …..7 - Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

Art. 35 appalti e lavori esterni
Inoltre in applicazione dell'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, in caso di appalti di lavori all'interno dell'Azienda il datore di lavoro committente: - verifica, anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera; - fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività. Il datore di lavoro committente, inoltre, promuove la cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro, incidenti sulle attività lavorative oggetto dell'appalto e coordina gli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono sottoposti i lavoratori, nonché l'informazione finalizzata ad eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. In relazione a quanto sopra dovrà essere realizzato un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Detto documento non riguarderà i rischi specifici propri della attività

delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 81/2008

Articolo 43 molestie e violenza nel luogo di lavoro

Nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL - CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che: - ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile; - è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza; - i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati; - le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Art. 18 g) (Lavoro Agile - Smart working)

In riferimento agli artt. 18 e seguenti L. 22 maggio 2017, n. 81 e succ. mod., le parti, sottolineando l'importanza di introdurre forme di lavoro che coniughino l'incremento di competitività con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ritengono opportuno avviare un confronto complessivo che, partendo dall'esperienza che si è anche consolidata durante la pandemia da Covid-19, identifichino con precisione le forme, la regolamentazione e le tutele connesse a questo modello di prestazione dell'attività lavorativa. Stante quindi l'importanza di tale materia e ferma rimanendo la possibilità di procedere a livello aziendale ad accordi collettivi e/o individuali che, nel rispetto delle norme di legge, diano esecuzione al dettato di cui alla L. n. 81/2017, le parti avvieranno uno specifico studio di settore al fine di definire un modello di regolamentazione a livello nazionale che possa rappresentare per gli attori aziendali idoneo elemento di riferimento. A tal fine le parti si incontreranno entro il primo semestre del 2022 con l'obiettivo di definire, tra le altre materie, quelle attinenti al potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, ai temi della sicurezza sul lavoro e della formazione, alle agibilità sindacali ed al cd diritto alla disconnessione. In attesa di tale specifica definizione, sarà comunque possibile fare riferimento alla normativa di legge e/o agli accordi individuali e agli articoli del presente c.c.n.l. ove applicabili.

CCNL PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della microimpresa

Ultimo aggiornamento	9/3/2021
Settore [cod.]	POLIGRAFICI E SPETTACOLO (G)
Codice CNEL	G029
Data di stipula	9/3/2021
Data di decorrenza	1/1/2020
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	UNIGEC CONFAPI; UNIMATICA CONFAPI; CONFAPI
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL

Aziende che applicano il CCNL	2.559
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	20.632
di cui donne	7.441
di cui uomini	13.191

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 22 accordo interconfederale Confapi e CGIL-CISL-UIL del 20.09.2011 sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 3 osservatorio di settore
Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale. L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati da UNIGEC-CONFAPI e da UNIMATICACONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate. Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare, confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente. L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a: - andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati; - tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici; - tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti; - individuazione dei fabbisogni formativi; - tendenze evolutive del mercato del lavoro; - grado di applicazione delle Leggi n. 125/1991 e n. 104/1992; - dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore; - problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. Monitoraggio e verifica della

conformità delle prestazioni in smart working alle previsioni del TU sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008). In particolare, le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie; - monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro; - monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare, per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate; - analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute; - monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente c.c.n.l. compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi. - definizione di proposte per l'implementazione delle politiche della bilateralità, valutando positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL a livello interconfederale, per allargare gli ambiti operativi e per un rafforzamento delle misure di sostegno ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori; - monitorare l'andamento della contrattazione di secondo livello al fine di costituire una banca dati per l'analisi degli accordi definiti; - promozione delle politiche di welfare contrattuale, definendo modelli applicativi di riferimento per favorirne la realizzazione attraverso specifici accordi. Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente c.c.n.l.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 45 **Istruzione professionale e formazione**
(Formazione) Le Parti congiuntamente ritengono: - che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0; - che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro; - che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali; - che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie rappresentate. Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative: - consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto; - sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;……

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

Articolo 26 lavoro a tempo determinato
….Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni……

Articolo 29 bis Lavoro agile
….Formazione Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile. Salute e sicurezza Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti……

Articolo 21 ambiente – igiene e sicurezza sul lavoro
Le parti esprimono un forte impegno comune affinché si operi per un pieno rispetto delle normative in tema di igiene, sicurezza e ambiente di lavoro. In particolare ritengono fondamentale che si proceda da parte delle aziende ad una capillare opera di informazione e formazione del personale dipendente sulle tematiche della sicurezza sul lavoro e dei rischi relativi allo svolgimento delle attività produttive e da parte dei lavoratori ad un preciso rispetto di tutte le disposizioni impartite dal datore di lavoro atte ad eliminare o diminuire i rischi del lavoro. Le parti esplicitamente richiamano all'interno del testo contrattuale le normative definite in materia dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 inerente la materia (vedasi Allegato 22). Le aziende comunque presteranno particolare attenzione alle attività di informazione in materia ai lavoratori, coinvolgendo il R.L.S. nella predisposizione del documento di valutazione del rischio, in occasione della quale, al R.L.S. saranno concesse ulteriori 8 ore di permesso retribuito. Per quanto concerne le attività lavorative nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, della presfibra e nelle cartiere, per gli operai interessati alle suddette attività che comportano una particolare usura di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario stesso…..

Le parti inoltre richiamano l'accordo sui videoterminali sottoscritto il 9 maggio 1995, il cui testo viene riportato qui di seguito: Tra UNIGEC-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL In relazione all'emanazione del D.Lgs. n. 626/1994 che ha dato attuazione ad otto direttive CE in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, le parti convengono di concordare, nei tempi tecnici strettamente necessari, le discipline di dettaglio che la legge affida alla contrattazione collettiva. Con riferimento alle disposizioni relative allo svolgimento del lavoro degli addetti con continuità ai videoterminali, in relazione all'entrata in vigore della norma, viene concordata la disciplina contrattuale della materia nei termini seguenti. Qualora le

condizioni operative delle lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche ed editoriali, verificate in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimento di compiti accessori che determinano interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applicazione ai videoterminali, al di fuori dei tempi di attesa delle risposte da parte del sistema, dette condizioni operative realizzano ed assolvono per i lavoratori ai quali si rivolge la norma di legge, il regime di pause previste dall'art. 54, comma 3 del D.Lgs. n. 626/1994. Qualora invece le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche di cui al comma precedente, ai lavoratori addetti ai videoterminali in modo sistematico e abituale, che svolgono detta attività per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, saranno attribuite pause con modalità da definire in sede aziendale. In assenza di tale definizione, le pause saranno di 15 minuti ogni 2 ore di applicazione continuativa al videoterminale. Norma transitoria Fino alla data di costituzione delle R.S.U., nelle aziende in cui esistano Rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna Rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di seguito esplicitate. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione aziendale. Nota a verbale 1 Con riferimento a quanto previsto dalla Norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle R.S.U., del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza già eletto. Nota a verbale 2 Le parti procederanno entro la data del 31 dicembre 2011 all'armonizzazione della suddetta disciplina con le modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 81/2008 ed il D.Lgs. n. 106/2009 e con le intese intercorse a livello interconfederale.

Articolo 29 telelavoro

…..Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica……
G) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalla legge n. 46/1990 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici. Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati dal D.Lgs. n. 81/2008, previa informazione al telelavoratore. Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.

CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive, multimediali e multipiattaforma

Ultimo aggiornamento	26/5/2022
Settore [cod.]	Poligrafici e spettacolo (G)
Codice CNEL	G091
Data di stipula	26/5/2022
Data di decorrenza	26/5/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA RADIOTELEVISIONI; ANICA; RNA
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL

Aziende che applicano il CCNL	786
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	13.069
di cui donne	4.951
di cui uomini	8.118

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 20 TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI
Le parti convengono che la tutela della salute e l'integrità fisica dei lavoratori deve costituire obiettivo primario e costante da parte delle aziende. L'accordo del 25 ottobre 1995, in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in tema di formazione e di informazione e di operatività dell'Organismo paritetico nazionale, mantiene la sua efficacia nelle parti e nella misura in cui non sia in contrasto con la nuova disciplina della materia introdotta dal D.Lgs. n. 81/2008 e delle successive modificazioni e integrazioni. Il suddetto accordo, allegato al presente contratto, ne costituisce parte integrante (Allegato C).

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Art. 6 (Osservatorio nazionale)
…..2) Sezione specialistica sulla sicurezza nei luoghi del lavoro Tale sezione dovrà: - elaborare una ricerca a livello tecnico-giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e igiene nei luoghi del lavoro nonché quelle inerenti alle condizioni ambientali e sulla sicurezza anche al fine di seguire costantemente l'evolversi della legislazione in materia nonché per eventuali armonizzazioni delle norme approvate a livello comunitario; - elaborare una indagine sui principali problemi derivanti dall'applicazione delle normative suddette sulla base della concreta esperienza maturata nelle aziende e tra i lavoratori anche al fine di redigere proposte innovative a livello attuativo e legislativo; - avviare iniziative concrete per una diffusione periodica ed incisiva dei risultati dei predetti studi al fine di favorire la progressiva affermazione della cultura della prevenzione, nelle aziende e tra i lavoratori; - svolgere funzioni consultive in caso di controversie in materia

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

ARTICOLO 7 APPALTI
Le parti stipulanti il presente contratto confermano la necessità che le potenzialità produttive interne alle aziende vengano utilizzate in modo da ottenere la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione, e che il ricorso a forme di appalto e decentramento produttivo venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne. Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori impiegati negli appalti (e/o nei subappalti) circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le imprese appaltatrici e subappaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino - in tutto o in parte - agli obblighi di legge. Con la finalità di assicurare la migliore qualità del servizio e, nel contempo, garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, coerentemente con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritaria la definizione di un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro irregolare o non dichiarato. A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei relativi contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti da parte delle imprese appaltatrici, con particolare riferimento agli obblighi legali, assicurativi, previdenziali, fiscali, contrattuali inerenti al personale impiegato. Inoltre, con riferimento ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le Aziende si impegnano a prevedere nei contratti di appalto specifiche clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e sue successive integrazioni e modifiche, nonché, alle normative in materia di lavoro di tempo in tempo vigenti e dei contratti collettivi del settore di appartenenza stipulati con le OO.SS. comparativamente maggiormente rappresentative. Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di tutte le condizioni di cui sopra e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno sanzionate economicamente sino ad arrivare alla cancellazione dall'elenco dei fornitori. Le Aziende forniranno semestralmente alle OO.SS. firmatarie, dati aggregati relativi alla quantità, tipologia, e localizzazione degli appalti/subappalti così come previsto in tema di informative Aziendali e di Gruppo, all'art. 4 del presente c.c.n.l. in materia di appalti.

Art. 20 bis (Molestie e violenze sui luoghi di lavoro)
In relazione all'accordo quadro sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, sottoscritto dalle rappresentanze di Confindustria e delle OO.SS. maggiormente rappresentative in data 25 gennaio 2016, le aziende si impegnano a recepirne i contenuti e ad adottare misure adeguate atte a prevenire e a perseguire tali illeciti comportamenti e a recepire quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

ARTICOLO 28 CONTRATTI DI APPRENDISTATO
…..Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in azienda anche attraverso lo strumento della formazione a distanza e strumenti e-learning, secondo percorsi di formazione strutturati "on the

job" e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero dalla futura normativa regionale e nazionale. Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico-pratica con prevalenza di apprendimento teorico. Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro. La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico-professionale. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione sarà pari ad almeno un terzo del monte ore annue previsto. La parte della formazione concernente le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'immediato inizio del rapporto di lavoro. La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato dal D.M. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendistato….

CCNL CINEMA: Tecnici e Maestranze

Ultimo aggiornamento	27/1/2003 (accordo economico 2 biennio)
Settore [cod.]	POLIGRAFICI E SPETTACOLO (G)
Codice CNEL	G121
Data di stipula	7/12/1999
Data di decorrenza	1/4/2000
Data di scadenza	31/3/2004
Firmatari datoriali	ANICA; APT; (APC; AP)
Firmatari sindacali	SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL

Aziende che applicano il CCNL	560
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	18.426
di cui donne	6.716
di cui uomini	11.710

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 11 igiene e sicurezza del lavoro
In relazione all'applicazione nel settore del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni, si fa riferimento al testo dell'Accordo concordato e sottoscritto in materia tra le parti che viene allegato al presente CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

Accordo aggiuntivo per il reparto sonoro – sicurezza sul lavoro
B) Osservatorio-sezione per la sicurezza. Le problematiche relative all'igiene e alla sicurezza nei luoghi di lavoro costituiranno oggetto di ricognizione, analisi, e verifica tra le parti nell'ambito di una specifica Sezione istituita in sede di Osservatorio nazionale, al fine di realizzare un sistema informativo e di relazioni ispirato ad obbiettivi partecipativi, e di costituire a richiesta, una sede di composizione delle controversie in materia di formazione, informazione e rappresentanza dei lavoratori. La sezione specialistica per la sicurezza opera in connessione con l'Organismo paritetico nazionale, nonché con quelli territoriali istituiti tra CONFINDUSTRIA e CGIL-CISL-UIL ai sensi dell'Accordo interconfederale 22.6.95. La sezione specialistica anche qualora costituita come Commissione di composizione delle controversie, è composta da 3 componenti effettivi per le OO.SS.LL. e da 4 componenti per le organizzazioni datoriali stipulanti il presente accordo, di cui 3 con diritto di voto. In caso di giustificato impedimento del componente effettivo, ciascuna delle parti può nominare un supplente.

Resta peraltro inteso che ulteriori funzioni di competenza della sezione, con specifico riferimento alle lavorazioni delle troupes della produzione cinematografica e televisiva, potranno essere individuate di comune intesa tra le parti.

Nota aggiuntiva.

La sezione specialistica per la sicurezza predisporrà, nella sua prima riunione, un opuscolo informativo da distribuire ad ogni lavoratore del settore in adempimento degli obblighi di cui all'art. 21, D.lgs. n. 626/94.

Nella stessa riunione saranno definite le modalità operative di un primo percorso formativo che, tenuto conto delle specificità del settore e in attuazione degli obblighi di cui all'art.18, coinvolga ottanta lavoratori in due cicli formativi ciascuno di 16 ore, con inizio non oltre l'1.6.00.

Nell'ambito della sezione specialistica per la sicurezza costituita in sede di Osservatorio nazionale le parti concordano di:

- elaborare una ricerca a livello tecnico-giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e di igiene nei luoghi di lavoro, nonché quelle inerenti alle condizioni ambientali e alla sicurezza, al fine di seguire l'evoluzione della legislazione in materia e determinare linee-guida e posizioni comuni;
- promuovere un monitoraggio sui principali problemi derivanti dalla normativa di cui si tratta, sulla base della concreta esperienza maturata nelle aziende e tra i lavoratori, al fine di formulare proposte a livello attuativo, anche mediante opportuni interessamenti nelle competenti sedi amministrative e istituzionali;
- valutare iniziative che permettano di diffondere i risultati dei predetti studi al fine, di favorire la progressiva affermazione della cultura della prevenzione nelle aziende e tra i lavoratori;
- promuovere lo scambio di informazioni e delle buone prassi a livello nazionale ed europeo, attraverso la ricerca e l'archiviazione di dati e soluzioni tecniche sperimentate;
- attivare i possibili canali pubblici istituzionali rispetto alle eventuali problematiche specifiche di settore in materia di prevenzione infortuni, igiene del lavoro e prevenzione incendi;
- definire criteri e linee-guida di progetti informativi e formativi dei lavoratori del settore, ivi compreso il RLS;
- promuovere, coordinare e realizzare gli interventi formativi sulla sicurezza, ivi compresi gli RLS nominati, onde evitare spese aggiuntive e ripetitive per le imprese;
- tenere e aggiornare un'anagrafe dei lavoratori formati sulla sicurezza, ivi compresi gli RLS nominati, onde evitare spese aggiuntive e ripetitive per le imprese;
- verifica delle attrezzature e dei locali idonei a toilette e alla consumazione dei pasti;
- svolgere funzioni consultive e di possibile composizione in caso di controversie in materia di informazione, formazione e rappresentanza dei lavoratori;
- esprimere su richiesta congiunta delle parti pareri non vincolanti circa le modalità applicative della normativa in materia.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

8. Altro

Accordo aggiuntivo per il reparto sonoro – sicurezza sul lavoro
Le parti, premesso: - che con il D.lgs. n. 626/94 sono state recepite otto direttive europee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro; - che il D.lgs. n. 626/94 rappresenta una svolta importante sul piano della cultura e organizzazione della sicurezza, stabilendo che la salute sul lavoro non è garantita solo dall'applicazione di un insieme di regole, ma è essa parte della vita dell'azienda alla cui realizzazione concorrono azioni programmate da parte del Datore di lavoro, quali la valutazione dei rischi, l'adozione di misure di tutela, la sorveglianza sanitaria e lo sviluppo di interventi di formazione e informazione; - che il D.lgs. n. 626/94 impone obblighi di collaborazione anche a carico dei lavoratori, nonché partecipare alle iniziative di informazione e formazione; - che il D.lgs. n. 626/94 demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi e che le parti intendono dare attivazione a questi aspetti tenendo conto degli orientamenti partecipativi previsti dalla legge; - che, nello spirito dell'Accordo interconfederale 22.6.95, le soluzioni da individuare, nel conciliare esigenze di sicurezza delle lavorazioni con aspetti di carattere tecnico e organizzativo a carico delle produzioni, comprendenti anche eventuali profili di costo, saranno dirette a rendere applicabile e adattabile la complessa normativa in materia di salute, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro alle peculiari caratteristiche delle lavorazioni che si svolgono sui set di ripresa cinematografici e televisivi; - che sono presenti oggettivi problemi di difficoltà di applicazione della normativa di legge, connessi con la particolare natura dell'attività svolta, che mal si concilia con i modelli di organizzazione della produzione e del lavoro ai quali si è ispirato il Legislatore, avendo a riferimento un assetto classico del luogo di lavoro, ovvero una struttura stabile (fabbrica o ufficio), all'interno della quale sono installati macchinari ed impianti, sui quali operano i lavoratori secondo procedure determinate; tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue. A) Elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Il RLS è eletto, o designato, nelle produzioni dall'Assemblea dei lavoratori nell'ambito del/i Delegato/i di troupe, o in mancanza di questo/i, tra gli stessi lavoratori.

Qualora nelle produzioni sia presente un solo delegato di troupe, il RLS coincide con questo; qualora siano presenti più delegati il RLS va individuato su designazione dei lavoratori, conformemente a quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 22.6.95. Sarà cura del/i delegato/i di troupe procedere alle convocazioni dell'assemblea per effettuare l'elezione o la designazione del RLS, nei termini e con le modalità stabilite dal CCNL.

In mancanza del/i delegato/i di troupe, l'elezione avviene tra gli stessi lavoratori che si riuniscono in apposita assemblea all'infuori dell'orario di lavoro per procedere alle operazioni di voto; in alternativa queste ultime possono svolgersi durante la pausa giornaliera. Il tempo dedicato alle operazioni di voto sarà retribuito con quote orarie della retribuzione.

In un caso come nell'altro, le procedure elettive, considerate le particolari caratteristiche delle produzioni cinematografiche e televisive, dovranno essere espletate entro 5 giorni dall'inizio delle riprese.

Le imprese si impegnano a comunicare ai lavoratori la possibilità di esercitare il loro diritto alla elezione o designazione del RLS mediante apposita informativa.

Resta inteso che qualora i lavoratori occupati stabilmente a tempo indeterminato nell'ambito dell'impresa di produzione avessero già provveduto ad eleggere il loro RLS, lo stesso potrà candidarsi tra i lavoratori della troupe ed essere eventualmente eletto o designato quale RLS per quella specifica produzione, cumulando di fatto transitoriamente le due cariche.

Per il numero dei RLS si fa riferimento al sopracitato Accordo interconfederale 22.6.95. Si conviene sin d'ora che, stanti le caratteristiche dell'attività del RLS, ed in adesione allo spirito dell'Accordo interconfederale stesso, non concorrono a determinare il numero dei dipendenti ai fini della determinazione del numero degli RLS, i lavoratori giornalieri, i generici e i rinforzi della troupe.

Per analoghe ragioni i lavoratori individuati al comma precedente sono esclusi dall'elettorato attivo, non integrando la composizione stabile della troupe.

Il RLS così eletto, resta in carica per tutta la durata della lavorazione, cessando automaticamente l'incarico al termine della stessa. Per l'esercizio delle proprie funzioni il RLS si avvale di quattro ore di permesso retribuito per ogni mese. Per le produzioni di durata superiore a sei mesi il numero delle ore di permesso è pari comunque a 40, come

previsto dall'Accordo interconfederale. Tutti gli oneri del RLS derivanti dall'esercizio del mandato sono a carico dell'impresa.

Per tutto quanto non espressamente richiamato si rinvia all'Accordo 22.6.95, che si conviene costituisca parte integrante del presente Accordo.

CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE INFRASTRUTTURE VIARIE A PEDAGGIO, DELLE ATTIVITA E DEI SERVIZI CONNESSI A SUPPORTO, DEI SISTEMI DI VIABILITÀ INTEGRATA del 18 luglio 2023

Ultimo aggiornamento	**18 luglio 2023**
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I192
Data di stipula	18/7/2023
Data di decorrenza	1/7/2022
Data di scadenza	30/6/2025
Firmatari datoriali	FEDERRETI; FISE ACAP
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; SLA CISAL; UGL Viabilità e Logistica

Aziende che applicano il CCNL	**64***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**13.905***
di cui donne	3.815*
di cui uomini	10.090*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 58
SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI L AVORO

OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI
PREMESSA
Le parti datoriali e le OO.SS. condividono la necessità di affrontare il tema di Salute e Sicurezza del settore, attraverso la prevenzione, la partecipazione e la formazione.
La prevenzione deve essere anteposta in ogni forma di confronto tra le parti sia per la salvaguardia dei lavoratori, sia per una maggiore efficienza nell'impiego degli stessi all'interno dell'organizzazione del lavoro Aziendale, con l'obbiettivo di ridurre gli infortuni e l'insorgere di malattie professionali.
La partecipazione deve essere sviluppata e sostenuta ad ogni livello di responsabilità, di ruolo e di grado, in coerenza con 1 D. Lgs n.81/08 e s.m.i., anche in riferimento all'articolo 44, la SO 45001/2018 e le norme contrattuali, attraverso la realizzazione di percorsi formativi e informativi finalizzati a rendere più consapevoli della necessità di creare tutte le condizioni per una crescita della "Cultura della Sicurezza" nei luoghi di lavoro, anche attraverso lo strumento della Bilateralità.
.1 Le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modificazioni sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) secondo le modalità e le procedure stabilite dall'accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9 marzo 2018 e l'accordo attuativo del 12 dicembre 2018, che si richiamano integralmente nel presente c.c.n.l..
In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.lgs. .n 81/08, le agibilità sindacali aggiuntive e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2°livello. .2 All'atto della costituzione delle R.S.U. o R.S.A. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. o R.S.A. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei seguenti numeri, salvo accordi aziendali di miglior favore:
- 1 rappresentante nelle aziende o unita produttive che occupano fino a 50 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 51 a 250 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 251 a 1000 dipendenti;

- 7 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

3. Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. da sempre promuovono la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, facendo propria la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità secondo cui salute non è solo assenza di malattie, ma pieno benessere, fisico, mentale e sociale delle persone.

In tal senso risulta fondamentale evidenziare che il valore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si persegue nella piena consapevolezza del rispetto del valore del lavoro stesso, della persona e della diversità di genere, valori essenziali ed irrinunciabili per le società del contesto autostradale.

Pertanto, in funzione di quanto sopra, risulta altresì fondamentale il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sulle politiche di sicurezza con l'intento di diffondere una conseguente cultura che comporti il costante aggiornamento e miglioramento deicomportamenti, e dei sistemi di verifica sui risultati raggiunti, a partire dagli RLS.

Altrettanto fondamentale è la formazione e l'informazione continua, sul tema, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nella convinzione che la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro sia un dovere etico, ancora prima che un obbligo giuridico, è ferma intenzione delle aziende migliorare continuamente il proprio standard di sicurezza per raggiungere l'obiettivo di zeroincidenti.

In ragione di quanto sopra espresso, le Parti condividono che tale obiettivo possa essere raggiunto tramite l'affermazione di una cultura e prassi della sicurezza basata sui comportamenti, ad ogni livello di responsabilità, e sui valori, in grado di realizzare, tramite la conoscenza e la condivisione delle informazioni, un approccio proattivo nella strategia di prevenzione, in coerenza con i principi sanciti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU nonché, da ultimo, dal Piano strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027, della Commissione Europea e dalla Certificazione ISO 45001:2018.

Al fine di promuovere la sicurezza attraverso azioni formative di comunicazione in grado di garantire la creazione e la diffusione capillare delle competenze dell'intera filiera ed anche per estendere le metodologie ed i valori del programma di rafforzamento culturale, si concorda sulla necessità di recepire il contributo delle Parti sociali e la partecipazione di esperti nel settore della salute e della sicurezza, che assicurino anche:

A) la diffusione delle buone pratiche e delle attività di prevenzione realizzate dall'INAIL;

B) la valorizzazione dei contributi e delle sinergie- ove operativi - degli enti bilaterali contrattuali deputati alla formazione e alla sicurezza dei lavoratori;

C) promuovere, sviluppare ed implementare campagne mirate di informazione e comunicazione al fine di garantire la capillare diffusione delle "best practices" organizzative in materia di salute e sicurezza, nonché la diffusione dei principi di legalità d'impresa.

Al fine di coinvolgere e sensibilizzare maggiormente i lavoratori e le lavoratrici ai temi della Salute e Sicurezza, in ogni azienda si potrà individuare annualmente una giornata nella quale organizzare iniziative e momenti di approfondimento attraverso incontri sui luoghi di lavoro con il coinvolgimento degli RLS e degli RSPP.

L'individuazione della data, il contenuto delle iniziative e l'organizzazione delle stesse saranno oggetto di specifici incontri tra le Parti al fine di individuare una soluzione condivisa.

Anche al fine di perseguire i sopraindicati obiettivi, viene costituita in ogni singola azienda una commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

4. Ferme restando le distinte attribuzioni di cui alla vigente normativa in materia, alla Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro sono riconosciuti i seguenti compiti:

-promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione della sicurezza;

- esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione dell'introduzione di nuove apparecchiature e/o procedure le cui caratteristiche possono presentare particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;

- verificare il periodico aggiornamento del fascicolo "norme di sicurezza per l'esecuzione di lavori sull'autostrada in presenza del traffico";
- monitorare le iniziative di formazione realizzate dall'impresa, con particolare riguardo a quelle del personale che opera sull'asse autostradale e individuare, avuto riguardo alle peculiarità e alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato e in applicazione del D.M. 4 marzo 2013 e s.m.l.
La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale.
3. Viene istituito tra le parti stipulanti il presente contratto un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da cinque membri per Parte, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore.
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 48
ENTE BILATERALE

1. È costituito l'Ente Bilaterale Nazionale con il compito di svolgere le seguenti attività:
[…]
- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;
[…]

3. Osservatori e Commissioni

ARTICOLO 51
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

[…]
Apposite sessioni, a cadenza almeno annuale, dell'Osservatorio verranno dedicate ad una ricognizione:
- sullo stato complessivo di applicazione del Decreto Legislativo 4 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni anche al fine di elaborare indirizzi comuni in ordine alle problematiche generali di maggiore rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli
propri di ciascuna delle Parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 58 del presente contratto. In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative su strada ed in galleria;
[…]
L'Azienda ovvero la Società Capo Gruppo esporrà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali stipulanti, nel corso di un incontro da tenersi entro il primo trimestre dell'anno di riferimento:
[…]
c) le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro;
[…]
C) Tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. o R.S.A. costituiscono oggetto di esame congiunto, per una loro definizione:
a) l'ambiente di lavoro e la tutela della salute secondo quanto stabilito dall'art. 58 nonché l'igiene e la sicurezza sul lavoro, avuto particolare riguardo agli aspetti connessi alle attività in presenza di traffico ed in gallerie;

[…]
e) le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;
[…]
4) Relazioni a livello di unità produttiva
A) Le Aziende informeranno, nel corso di appositi incontri trimestrali, con la partecipazione delle segreterie territoriali e delle R.S.U. o R.S.A. circa:
[…]
e) i dati a consuntivo relativi alle ore di lavoro straordinario nonché, per il personale part-time, alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio;
[…]

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 10
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

[…]
24. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 22 e 23 può essere articolata secondo il seguente programma:
a) tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):
- salute e sicurezza del lavoro;
[…]
b) tematiche tecnico-professionali specificatamente aziendali (30% del monte ore annuo):
[…]
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
[…]
25. Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione e dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.
[…]

ARTICOLO 63
ASSUNZIONE A TERMINE

[…]
4. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi ai fini della sicurezza del lavoro e con riguardo alle modalità di svolgimento del processo lavorativo di competenza.
[…]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 3
PERIODO DI PROVA

[…]

3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore viene ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.
[…]

ARTICOLO 10
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

[…]
11. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà, previa comunicazione all'interessato, prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.
[…]

ARTICOLO 21
TRATTAMENTO DI MALATTIA

[…]
6. I periodi di assenza per infortunio non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.
7. Dal trattamento economico di malattia viene dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.
8. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al comma 3 del presente articolo si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 547 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.
[…]
18. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al precedente comma 1 si terra conto delle assenze complessivamente verificatesi nel 347 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.
[…]

ARTICOLO 22
INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente la Società.
2. Nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale al lavoratore non in prova la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura la retribuzione al 100% per tutta la durata dell'assenza stessa, ovviamente dedotto quanto eventualmente egli abbia diritto a percepire dagli istituti assicurativi e mutualistici.
.3 Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, la Società esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.
4. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, la Società ha facoltà di ripetere dal lavoratore la quota di retribuzione corrisposta fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo.
5. Viene considerato convenzionalmente infortunio - ai soli fini contrattuali - quello occorso in servizio ai dipendenti non coperti da assicurazione INAIL.
Personale a tempo parziale
6. A tale personale, per gli infortuni occorsi nell'espletamento della propria attività - e che non siano quindi riapertura di precedenti infortuni o conseguenza di infortuni occorsi presso altro datore di

lavoro - la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura una retribuzione pari al 100% della retribuzione minima per tutta la durata dell'assenza stessa, ovviamente dedotto quanto eventualmente lo stesso abbia diritto a percepire dall'istituto assicurativo.

ARTICOLO 31
TUTELE DEI LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI, AFFETTI DA AIDS, ETILISMO, LUDOPATIA

1. lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a trentasei mesi.
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 della decorrenza dell'anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 12 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.
3. In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali e determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'impiego dei lavoratori presso sedi aziendali più vicine alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni adeguate ala condizione dello steso.
4. I lavoratori che hanno un familiare tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo che ne attesti la necessità.
5. Saranno garantite, con riferimento alla legge n. 162/1990, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.
6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
7. In applicazione della legge n. 135/1990, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegnano altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.
8. Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9ottobre 1990, n. 309, 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. Per i lavoratori a tempo indeterminato etilisti o affetti da aids o ludopatia trovano applicazione le disposizioni del presente articolo. Per la loro sostituzione è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

ARTICOLO 35
DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

[…]

6. La retribuzione giornaliera ai fini degli istituti della malattia, infortunio sul lavoro, ferie, preavviso, congedo matrimoniale, nascita, lutto e ogni altro effetto contrattuale, fatto salvo quanto espressamente determinato in via convenzionale, è ragguagliata alla durata della prestazione giornaliera programmata coincidente con le assenze di cui sopra.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 8
ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

[…]
Decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può chiederne modifica o darne disdetta dando alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
[…]
c) esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al D.Lgs. 9.4.2008, n. 81;
[…]

ARTICOLO 11
LAVORO AGILE E TELELAVORO

[…]
7. SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO
Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.
In relazione a tale circostanza, 1 dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008.
Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare 1 rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.
Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.
[…]

ARTICOLO 28
DIGNITA' DELLA PERSONA, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

[…]
Le Parti […] condividono che:
- "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
Le Parti inoltre, in termini non esaustivi, qualificano:
- mobbing lavorativo: una pluralità di comportamenti, deliberatamente ripetuti nel tempo, di carattere persecutorio, discriminatorio e con intento vessatorio (ad es.: umiliazioni, svalutazioni,

minacce) da parte del datore di lavoro o di soggetti aziendali in posizione sovraordinata o di colleghi sottoposti al potere direttivo dei predetti, finalizzati a svilire la dignità personale e/o professionale del dipendente - anche creando un ambiente lavorativo avverso - con compromissione della sua integrità psico-fisica.
In tale premessa:
a) affermano che, a tutti i livelli della struttura organizzativa aziendale, devono essere praticate e favorite relazioni interpersonali basate sul rispetto della persona, sul diritto alla dignità e alla tutela della salute psico-fisica della persona e della vita, sui princìpi di non discriminazione, solidarietà, onestà, fiducia, senza distinzioni di sesso, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
b) si impegnano a rafforzare le iniziative informative/formative già in atto nelle Società - mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali -attraverso specifici interventi formativi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/ai dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l'intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando l'Ente Bilaterale del settore, il quale potrà predisporre materiale informativo e promuoverà un'azione di monitoraggio;
c) ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

ARTICOLO 44
VESTIARIO

1. Le Aziende forniscono, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.
2. Le Aziende forniscono, altresì, ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute e identificazione.
[…]

ARTICOLO 50
ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

[…]
6. Oltre a quanto già previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro come materie delegate alla contrattazione aziendale, le parti individuano in termini esemplificativi le linee guida sulle quali potrà essere esercitata la contrattazione aziendale di secondo livello, sempre nel rispetto di quanto stabilito al comma precedente: welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, supporto allo studio.
[…]

ARTICOLO 52
DOVERI DEL LAVORATORE

[…]

- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la Società porta a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla Società stessa;
[…]

ARTICOLO 64
ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

[…]
Decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può chiederne modifica o darne disdetta dando alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
[…]
g) esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al D. Lgs. 9.4.2008, n. 81;
[…]

ARTICOLO 84
VESTIARIO

1. Le Aziende forniscono, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.
2. Le Aziende forniscono, altresì, ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute e identificazione.
[…]

CCNL DELLA MOBILITÀ AREA CONTRATTUALE ATTIVITÀ FERROVIARIE del 16 dicembre 2016

Ultimo aggiornamento	**22 marzo 2022:** CCNL della Mobilità / Area contrattuale Attività Ferroviarie del 22 marzo 2022 di rinnovo del CCNL Mobilità/Area AF del 16 dicembre 2016
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I320
Data di stipula	22/3/2022
Data di decorrenza	22/3/2022
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	AGENS
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; UGL FERROVIERI; FAST CONFSAL; ORSA FERROVIE; (per adesione ANCP)

Aziende che applicano il CCNL	**111***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**81.756***
di cui donne	16.342*
di cui uomini	65.414*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 35
Ambiente, salute e sicurezza del lavoro

1. Con riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro e per raggiungere gli obiettivi fondamentali di tutela ambientale e di salute e sicurezza del lavoro, le aziende, nell'ambito delle soluzioni strutturali adottate, continueranno a mantenere attivi, monitorare e sviluppare ove non presenti, i sistemi di gestione per la tutela ambientale e per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di proseguire nell'azione di continuo miglioramento ed adeguamento delle attuali prestazioni in tema di ambiente e di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Nel riconoscere la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'igiene e sicurezza del lavoro, nonché della tutela ambientale, all'interno dei processi produttivi, le parti ribadiscono il comune obiettivo del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente, impegnandosi a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle disposizioni normative in vigore ed a quelle che saranno emanate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.
3. Con riferimento alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti si richiamano sinteticamente al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni:

- monitoraggio e criteri di riduzione dei rischi;
- interventi sugli impianti, sui metodi di lavorazione, sulle materie prime o comunque sulle materie da lavorare;
- protezione individuale e collettiva;

- procedure di informazione e formazione;
- procedure per il controllo sanitario.

4. La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; nell'ambito di quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni in ordine agli esiti della valutazione dei rischi le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale necessari.

A livello aziendale, su iniziativa delle imprese, verranno esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia di dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale, al fine di verificarne l'adeguatezza.

Delle valutazioni comuni l'azienda darà tempestiva comunicazione agli RLS di ciascuna unità produttiva.

Le parti istituiranno entro il 31 dicembre 2016 una Commissione paritetica che entro il 31 dicembre 2017 analizzerà le soluzioni già messe in atto al fine di garantire il soccorso in caso di malore del personale in tempi certi e, comunque, più rapidi possibili, in aderenza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dal DM n. 19/2011.

Gli esiti dell'analisi effettuata dalla Commissione e le eventuali proposte saranno valutate dalle parti.

5. Le aziende sono altresì tenute a fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla propria attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e le disposizioni aziendali adottate in materia.

6. Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte, in occasione, oltre che dell'assunzione nelle diverse forme previste dalla legge e dal presente CCNI, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, anche dell'introduzione di nuove apparecchiature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

7. E' fatto obbligo al lavoratore di osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione individuale e collettiva, di utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di indossare gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale ed a tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici.

La mancata ottemperanza a tali obblighi, ricompresi nela lettera d) dell'art. 56 (Doveri del 1 personale) del presente CCNL, potrà essere oggetto di sanzione disciplinare.

8. In coerenza con quanto previsto dalle leggi vigenti, nei capitolati di appalto verrà inserita un'apposita clausola che stabilisca le penalità da applicarsi in caso di inosservanza del documento di valutazione dei rischi da interferenza, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, e del piano di sicurezza e coordinamento, secondo quanto previsto al Titolo IV - Capo I "Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili" del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni da parte dell'impresa appaltatrice, fino alla rescissione del contratto di appalto.

A tale scopo, l'azienda appaltante è tenuta ad individuare il responsabile della sicurezza incaricato della sorveglianza e della contestazione di eventuali inadempienze da parte dell'impresa appaltatrice.

Le parti ritengono opportuno elevare il livello di prevenzione degli ambienti di lavoro nei quali si, svolgono attività da parte dei lavoratori dipendenti da diversi datori di lavoro. A tal fine a livello aziendale potranno essere individuate soluzioni idonee al conseguimento di tale obiettivo.

9. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, secondo quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.
10. La formazione dei dipendenti e quella dei loro rappresentanti per la sicurezza che conterrà elementi informativi sulle strategie aziendali e sulle iniziative per il miglioramento degli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro e alla sostenibilità ambientale, avverrà durante l'orario di lavoro.
11. L'eventuale adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) che, integrando obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, definisca procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, sarà oggetto di specifica informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 1
Relazioni industriali

[…]
COMITATOSICUREZZASULLAVORO
È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da un A ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.
Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.
Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al punto 3, lettera C), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2017.
In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.
Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.
Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2017 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità
[…]
5. La fase dell'informativa si articola come segue:
A) Fase dell'informativa nazionale
Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:
[…]
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
[…]

- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.
[…]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 10
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e le modalità di funzionamento degli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, saranno definiti a livello aziendale tenuto conto delle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.
Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno fatte salve le diverse intese raggiunte in materia a livello aziendale. Con riferimento alle modalità di computo, di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 8 del presente CONL.
Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni.
Con riferimento a quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 del presente articolo, sono fatti salvi gli assetti definiti in applicazione di eventuali intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 19
Contratto a termine

[…]
6. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi in materia di sicurezza sul lavoro e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
[…]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 31
Malattia e infortunio non sul lavoro

1. Il lavoratore malato deve comunicare all'azienda prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque, nel caso di giustificato impedimento, entro il primo giorno di assenza specificando l'indirizzo in cui è reperibile, se diverso dalla propria residenza o dimora abituale dichiarate all'azienda.
Entro due giorni dal rilascio della certificazione medica il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo della stessa inviata dal medico telematicamente.
Nei seguenti casi che si indicano a titolo esemplificativo (medico o struttura curante non convenzionati con il SSN; eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, qualora non ancora abilitati all'inoltro telematico;

problemi tecnici di trasmissione della certificazione medica; insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia rilasciato dal medico con la data di inizio della malattia o dell'infortunio non sul lavoro e la relativa prognosi.
L'invio dell'attestato di malattia dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.
2. L'eventuale continuazione dello stato di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio, e deve essere attestata dal certificato medico telematico del quale il lavoratore dovrà comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel certificato medico precedente.
Nei casi individuati a titolo esemplificativo al terzo capoverso del precedente punto 1 il lavoratore, ove entro i due giorni di cui al precedente capoverso non sia in possesso del numero di protocollo identificativo della certificazione medica, dovrà inviare all'azienda, entro il suddetto termine di due giorni, l'attestato di malattia contenente la nuova prognosi.
L'invio dell'attestato di malattia dovrà avvenire tramite mail o tramite fax agli indirizzi o ai numeri di fax indicati dall'azienda.
[…]

ARTICOLO 32
Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Ferme restando le disposizioni di legge in materia di obblighi assicurativi, previdenziali e assistenziali, in caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, e di malattia professionale il lavoratore interessato deve immediatamente avvisare o far avvisare, nel caso in cui non potesse, tramite comunicazione, anche nel caso di infortunio intervenuto fuori dalla propria sede di lavoro, il superiore diretto, al fine di provvedere alle dovute denunce di legge, fornendo i riferimenti identificativi (n. progressivo, data di rilascio, giorni di prognosi) del certificato medico telematico già trasmesso all'Istituto assicuratore dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni.
A tale specifico riguardo analoga comunicazione dovrà essere resa dal lavoratore nel caso di infortunio in itinere, intendendosi per tale l'infortunio eventualmente occorso al lavoratore negli specifici casi disciplinati dall'art. 12 del D.Lgs. 23.2.2000, n. 38.
2. Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:
- in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.
3. Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta per infortunio o malattia professionale certificato ai sensi della normativa di riferimento, al dipendente compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettategli in adempimento degli obblighi di legge di cui al precedente punto 1ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.
Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente la prestazione economica che il lavoratore percepisce da parte degli Istituti assicurativi, ni forza di disposizioni legislative, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto calcolato come media degli ultimi tre mesi di paga precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale. In tale circostanza il datore di lavoro anticipa al lavoratore il trattamento economico di cui sopra ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

4. Superato il termine di conservazione del posto come sopra determinato, qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro il giorno lavorativo successivo al rilascio del certificato di guarigione, lo stesso sarà considerato in assenza ingiustificata ed incorrerà nelle sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.
5. Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una riduzione della capacità lavorativa, accertata e certificata con le modalità stabilite dai Decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza delle Ferrovie, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alla RSU ovvero RSA ove esistenti. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.
Ai lavoratori di cui al presente punto che rientrano nel campo di applicazione della legge 12.3.1999, n. 68 e del regolamento attuativo di cui al D.P.R. 10.10.2000 n. 333, si applicheranno le disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della stessa legge n. 68/99 con riferimento alle quote di
riserva per il collocamento dei lavoratori disabili ed ai relativi criteri di computo.

ARTICOLO 47
Lavoratori affetti da virus HIV

.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.
3 Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto dall'art. 41 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

8. Altro

ARTICOLO 16
Appalti, cambi appalto e trasferimenti d'azienda

[…]
1.2 Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
1.3 Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
[…]

ARTICOLO 19
Contratto a termine

[…]
9. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
[…]
d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
In caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
[…]

ARTICOLO 20
Lavoro a tempo parziale

[…]
5. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.
[…]

ARTICOLO 23
Telelavoro

[…]
10. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.
11. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza sul lavoro.
[…]

ARTICOLO 55
Utilizzo di nuove tecnologie, controlli difensivi, diritti dei lavoratori e privacy

1. Allo scopo di adempiere ad esigenze organizzative e al fine di garantire la sicurezza e la tutela delle persone, del personale e del patrimonio aziendale, le parti convengono che è consentita l'installazione e l'utilizzo sui treni, nei locali e sui mezzi delle aziende, di impianti ed apparecchiature di videosorveglianza e di altri strumenti quali sistemi satellitari e/o altre apparecchiature elettroniche (hardware e software) atte a rilevare, registrare e trasmettere informazioni, immagini e dati connessi alla sicurezza del servizio nonché alla tutela del patrimonio delle aziende. Nel rispetto del comma 1 dell'articolo 4 della legge 300/1970, come modificato dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015, le apparecchiature di videosorveglianza potranno essere installate previo accordo collettivo stipulato con le RSU, o con le RSA ove esistenti, a livello di unità produttiva.
Le aziende non utilizzeranno tali strumenti per il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti, A tutelandone la privacy e la dignità.
[…]

ARTICOLO 56
Doveri del personale

[…]
d) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni

emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
[…]

CCNL UNICO DELL'INDUSTRIA ARMATORIALE dell'11 luglio 2024

Ultimo aggiornamento	**11 luglio 2024:** Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL unico dell'industria armatoriale
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I391
Data di stipula	11/7/2024
Data di decorrenza	1/7/2024
Data di scadenza	31/12/2026
Firmatari datoriali	CONFITARMA; ASSARMATORI (sezioni 1, 2, 3, 4, 7, 13, 14, 15); ASSORIMORCHIATORI (sezione 11); FEDERIMORCHIATORI (sezione 11)
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; USCLAC/UNCDIM (sezioni 3, 10); (Sezione 14 rinnovata il 30/06/2021 anche da ANMBMM/MEDIBORDO)

Aziende che applicano il CCNL	**1.198***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**28.462***
di cui donne	4.981*
di cui uomini	23.481*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Allegato 48
Norme sulla sicurezza

1 - Le società armatrici applicheranno le vigenti disposizioni di legge sulla materia. In sede aziendale potranno essere definiti protocolli di intesa che disciplinino la materia in oggetto, tenendo conto delle turistiche operative applicate nelle singole realtà portuali.
DICHIARAZIONE A VERBALE
A) Per quanto riguarda aspetti del rapporto di lavoro eventualmente non regolamentati dalla presente Sezione ma contemplati nel contratto d'imbarco per gli equipaggi delle navi da carico, le parti consentono ad incontrarsi, occorrendo, per prendere in esame le correlative norme ditale ultimo contratto, al fine di stabilire se del caso, gli opportuni adattamenti nei confronti del personale dei rimorchiatori.
B) Le società armatrici dei Rimorchiatori, che non hanno la copertura assicurativa complementare, si impegnano ad intervenire direttamente nei casi in cui i marittimi dei rimorchiatori dovessero trovarsi nelle condizioni di dover beneficiare di detta assicurazione complementare.
PROTOCOLLO DI INTESA
[…]

Allegato 9
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORIA BORDO

VERBALE DI ACCORDO 27 GENNAIO 2000 E SS.MM.II.
Le parti si sono riunite per esaminare le questioni applicative poste dal D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, recante l'«adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili ed a pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485».

Premesso che
- la sicurezza dei lavoratori a bordo delle navi e interesse comune sia dell'Armamento che delle OO.SS.;
- l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ha fissato le modalità elettive, le prerogative e le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 271/99 rinvia alla contrattazione collettiva nazionale di categoria
- la definizione delle procedure elettive del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 2, D.Lgs. n. 271/99 specifica le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza della nave,
- l'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99 riconosce al rappresentante alla sicurezza il diritto ad una formazione particolare in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo delle navi;
- con l'accordo 5 agosto 1999 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore marittimo, siglato dalla Confitarma,
dalla Fedarlinea dalle OO.SS. FILT- CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, le parti stipulanti hanno formalizzato l'impegno di definire le modalità di nomina dei rappresentanti alla sicurezza entro il 31/12/1999;
- in data 21 novembre 1995 è stato sottoscritto dalle parti un accordo avente per oggetto 11 rappresentante dei lavoratori alla sicurezza;
[…]

Appendice
Dichiarazione comune su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti stipulanti li presente accordo di rinnovo del CCNL unico dell'industria armatoriale considerano la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro un valore assoluto, da tutelare attraverso l'impegno comune all'applicazione rigorosa delle normative nazionali e sovranazionali in materia.
In considerazione dell'obiettivo condiviso rappresentato dal consolidamento di una sempre maggiore cultura della sicurezza, le parti decidono, pertanto, di avviare una campagna comune di informazione sul tema, nonché di organizzare apposite iniziative congiunte, le cui modalità organizzative saranno stabilite entro 90 giorni dalla firma dell'accordo di rinnovo del CCNL.
Inoltre, le parti convengono di istituire, durante li periodo di vigenza contrattuale, un tavolo di confronto sistematico, con l'obiettivo di valutare eventuali aggiornamenti relativi alle disposizioni normative, incentivare la consapevolezza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, ivi compreso il principio dello stop work authority in relazione alla specificità del lavoro marittimo, e valorizzare il ruolo degli RLS e i safety meeting a bordo.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Allegato 10
PROTOCOLLO DIINTESA FRA CONFITARMA E FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

[…]
Consultazione a livello nazionale.
Viene istituito un Comitato con funzione consultiva a livello nazionale con sei membri nominati da Confitarma e sei membri nominati da FILT, FIT e UILTRASPORTI.
Il Comitato si riunirà, almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'informazione e la consultazione preventiva:
[…]
- sui programmi ed interventi sulle condizioni ambientali di sicurezza sul lavoro e della navigazione.

Appendice TELEMEDICINA
[…] L'impiego della telemedicina a bordo sarà monitorato da un'apposita Commissione mista paritetica composta da 3 rappresentanti dell'armamento e altrettanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatari del presente accordo.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato 9 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORIA BORDO
[…] 1. Elezioni del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro Fermo restando quanto previsto dall'art. 16, comma 5, decreto legislativo n. 271/99, su ogni nave o unita mercantile nuova o esistente di stazza lorda superiore a 200 o con tabella di armamento superiore a 6 unita e eletto dai lavoratori marittimi il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro. a) Navi Traghetto I lavoratori marittimi eleggono al loro interno, nel rispetto delle procedure di cui all'allegato ,1 un numero di lavoratori destinati a ricoprire le funzioni di rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro pari al numero delle navi. Tale numero è incrementato di una riserva pari al 70%. Qualora siano imbarcati più di 100 membri di equipaggio i rappresentanti alla sicurezza saranno pari a due. b) Navi da Carico I membri dell'equipaggio eleggono al proprio interno il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro, con le procedure contenute nell'allegato 2. c) Navi da Crociera Sulle navi da crociera, in considerazione dell'elevato numero di componenti di equipaggio, e possibile eleggere 3 rappresentanti, di cui due italiani eletti secondo le modalità sub A) e uno straniero eletto secondo le modalità sub B). 2. Funzioni del rappresentante alla sicurezza 1- L'attività del rappresentante alla sicurezza della nave si svolge nei limiti delle funzioni di cui all'art. 16, comma 2- let. a), b), c) e d), D.Lgs. n. 2/1/gg. L'elencazione delle suddette funzioni è tassativa. 2- Il rappresentante alla sicurezza attende ai suddetti compiti limitatamente al periodo di impiego a bordo, compatibilmente con la normale attività lavorativa cui è adibito e nel rispetto delle norme del Codice della Navigazione riguardanti la disciplina gerarchica e funzionale. 3 - In relazione alle funzioni attribuite al rappresentante alla sicurezza dalla legge e dal presente accordo, le parti sottolineano che egli dovrà attendere alle medesime con senso di responsabilità e spirito di collaborazione con gli altri soggetti preposti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 271/99. 4- Per lo svolgimento del proprio incarico li rappresentante alla sicurezza avrà diritto, a bordo della nave, ad un numero massimo di ore di permesso retribuito per mese di imbarco pari a sei nel caso dei traghetti e quattro nel caso delle navi da carico. 3. Formazione del Rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro 1- In adempimento di quanto previsto dall'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99, le parti convengono

che la formazione del rappresentante alla sicurezza, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, verrà determinata ed attuata a cura dell'azienda, ni base alla tipologia di traffico, sulle seguenti problematiche:
a) normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione infortuni;
b) i principali soggetti coinvolti, il ruolo e gli obblighi;
c) la definizione, l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio;
d) le misure di prevenzione adottabili.
2- Le modalità di espletamento di tali corsi saranno valutate dalle singole aziende utilizzando la documentazione prevista dal decreto legislativo 271/99 e dal codice ISM. I corsi medesimi dovranno avere una durata di 24 ore nel caso delle navi traghetto e 8 ore per le navi da carico.
3- Ulteriori momenti formativi a bordo potranno essere effettuati in presenza di mutamenti tecnologici del mezzo nautico e/o di mutamenti commerciali che comportino l'utilizzo di tipologia diversa di navi.
L'accordo del 21 novembre 1995, ni quanto assorbito dalla presente intesa, e integralmente abrogato.
Il presente accordo ha carattere sperimentale. Le parti si incontreranno entro 12 mesi dalla data di effettuazione delle prime elezioni dei rappresentanti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro per verificarne l'applicazione.
[…]

segue Allegato 9 – Allegato A
NAVI TRAGHETTO: PROCEDURA PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

[…]

segue Allegato 9 – Allegato B
NAVI DA CARICO E TRAGHETTI DA CARICO: PROCEDURA PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI L AVORO

[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Appendice
ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELL'ENTE COMPETENTE PER LE MALATTIE INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO

1 - Le Società assicureranno presso l'Ente competente li personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro ai fini della corresponsione – in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o per regolamento – di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco e che siano denunciate ed accertate dal Medico di fiducia.

2 - Per malattia si intende ogni alterazione dello stato della salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte delle Casse Marittime.
3 - La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo del minimo contrattuale mensile (secondo le Tabelle allegate ai contratti nazionali di imbarco) effettivamente percepita alla data dell'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo, con esclusione di ogni altro elemento retributivo. La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del marittimo e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.
[…]

Appendice
TELEMEDICINA

Al fine di migliorare le dotazioni delle navi di strumenti utili ad assicurare forme di presidi sanitari, le Società di navigazione opereranno per verificare la possibilità di utilizzare servizi di telemedicina, efficace complemento alle forme di assistenza sanitaria già prevista a bordo.
Sarà, altresì, verificata l'eventualità di impiego delle apparecchiature per la telemedicina anche per perfezionare la preparazione degli ufficiali sui corsi obbligatori in materia sanitaria e per migliorare la pratica applicazione di alcune disposizioni ni materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.
[…]

Articolo 63
Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco

1 – L'Armatore assicurerà presso l'Ente competente il Comandante o Direttore di Macchina cui si applicano le norme in C.R.L. in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o regolamento al fini della corresponsione di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco ed accertati dal medico di fiducia dell'Ente competente.
2- Per malattia si intende ogni alterazione dello stato di salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte dell'Ente competente.
3 - La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo del minimo contrattuale, con esclusione di ogni altro elemento retributivo. La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari dell'Ente competente in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del Comandante o Direttore di Macchina e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.
[…]

Articolo 41
Assicurazione malattie e infortuni

1- Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.
2- L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nella tabella allegata alla presente Sezione (allegati nn. 4 e 5).

Allegato 4
ASSICURAZIONI MALATTIE

Oltre alle assicurazioni obbligatorie per legge:
1) Assicurazione in caso di morte per malattia
[…]
2) Assicurazione per il caso di invalidità permanente

[…]
3) Ricovero ospedaliero dei familiari conviventi e a carico
[…]
4) Fornitura medicinali in caso di malattie croniche
[…]
3) Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della legge 16 ottobre 1962, n. 1486
[…]

Allegato 5
ASSICURAZIONI INFORTUNI

Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, armatore assicurerà le seguenti indennità:
1 - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente a infortunio determinato da rischio ordinario.
- a tutto il personale imbarcato (escluso li capitano al comando) una indennità pari alla differenza tra 5, rispettivamente 6annualita di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 39 del D.P.R. 30giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni;
2 - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:
- per tutti i marittimi (escluso il Capitano al Comando):
a) un'indennità speciale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
b) una ulteriore indennità in capitale di € 413, 17 s e trattasi di Ufficiali e € 340,86 se trattasi di Sottufficiali e Comuni.
Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

Articolo 6
Assicurazione malattie ed infortuni

Il personale di comandata e assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Ente competente.
Inoltre è assicurato contro le malattie, presso l'Ente competente, con le seguenti norme:
1 - Malattie manifestatesi durante li rapporto di lavoro "Fondamentale"
[…]
2 - Malattie manifestatesi entro ventotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro:
[…]

Articolo 45
Assicurazione malattie e infortuni

1- Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.
2- L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nella tabella allegata alla presente Sezione (allegato 1).
[…]

Articolo 37
Assicurazione malattie e infortuni

1- Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.
2- L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nella tabella allegata alla presente Sezione (allegato 1).
[…]

Articolo 57

Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco
1- L'Armatore assicurerà il Comandante o Direttore di macchina in ori in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o regolamento ai fini della corresponsione di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e che si manifestino dopo li 28° giorno dalla data dello sbarco. 2- L'indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di 1/30 (un trentesimo) del minimo contrattuale mensile di cui all'art. 35 della presente Sezione. Tale indennità sarà corrisposta a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia di malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica e per la durata massima di 180 giorni dall'ultimo sbarco sul ruolo.

Articolo 32 **Assicurazione malattie ed infortuni**
1 - Oltre le assicurazioni obbligatorie per legge il personale dei rimorchiatori viene assicurato contro i seguenti rischi con relative indennità: A) Assicurazioni in caso di morte per malattia […] B) Assicurazione in caso di invalidità permanente […]

Articolo 33 **Assicurazione infortuni**
1 – Oltre l'assicurazione obbligatoria per legge l'armatore assicurerà le seguenti indennità: 1) per li caso di morte o invalidità permanente conseguente a infortunio determinato da rischio ordinario, a tutto li personale imbarcato: […] 2 - Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge

8. Altro

Articolo 6 **Numero componenti dell'equipaggio**
1- Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'Autorità Marittima, in conformità alle disposizioni vigenti. 2 - Il numero dei componenti dell'equipaggio è individuato nell'ambito dell'Allegato 1 della presente Sezione.

Articolo 10 **Infrazioni disciplinari e sanzioni**
[…] 7- Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L., li marittimo che adotti un comportamento cosi grave da far venir meno li vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi: […] k) commette azioni od omissioni con dolo o colpa grave da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni; […]

Articolo 86
Contrattazione aziendale o di secondo livello

[…]
2 - La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati.
Conseguentemente le Parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, prevedono che le materie ad essa delegate sono quelle indicate nell'elencazione in lettere di cui ai successivi punti.
[…]
b) tutela della salute dei lavoratori marittimi e attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.
[…]

Allegato 11
PROTOCOLLO D'INTESA PER I TRASPORTI PUBBLICI 18 LUGLIO 1986

[…]
b) nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge tengano conto, nella evoluzione delle normative di attuazione, delle moderne esigenze del trasporto, della relativa sicurezza e delle innovazioni tecnologiche, allo scopo di evitare che una loro rigida applicazione possa tradursi in intralcio del servizio.
[…]

CAPO I
COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO CONDOTTA DEI MARITTIMI -VARIE

Articolo 6
Tabelle minime di sicurezza

1- Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'autorità marittima in conformità alle disposizioni vigenti.

Appendice
Dichiarazione comune su diversità e inclusione e violenza di genere

Diversità e inclusione
Alla luce della normativa in materia, degli accordi interconfederali e dei pronunciamenti UE vigenti, le Parti concordano sulla necessità di garantire a ogni persona la possibilità di esprimere la propria opinione, la liberta di praticare il proprio credo religioso e la propria identità di genere, quale vettore fondamentale per la crescita del capitale umano e, a tal fine, promuovono l'introduzione di misure finalizzate a riconoscere il valore della diversità e attivare buone pratiche inclusive.
Si impegnano, altresì, a reprimere con fermezza e tempestività ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale, nonché a promuovere adozione di ogni comportamento virtuoso idoneo a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità.
Violenza di genere
Nell'ottica di promuovere i valori individuati nella Convenzione OIL n. 190 del 2019, ratificata con legge n. 4 del 2021, le Parti ripudiano tutte le forme di violenza, discriminazione e lesione della dignità della persona e si impegnano a prevenire e reprimere ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale.
A tal fine, le Parti concordano sulla necessita di adottare misure idonee a contrastare la diffusione di ogni forma di umiliazione, intimidazione e prevaricazione, in presenza o da remoto, nonché a

garantire la tutela della riservatezza della persona che segnali episodi di violenza, discriminazione o prevaricazione.
[…]

CAPO I
COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO

Articolo 3
Tabelle minime di sicurezza

1- Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'Autorità Marittima in conformità alle disposizioni vigenti.

Articolo 9
Infrazioni disciplinari e sanzioni

[…]
7- Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L., li marittimo che adotti un comportamento cosi grave da far venir meno li vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:
[…]
k) commette azioni od omissioni con dolo o colpa grave da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni;
[…]

Articolo 80
Contrattazione aziendale o di secondo livello

[…]
2 - La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati.
Conseguentemente le Parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, prevedono che le materie ad essa delegate sono quelle indicate nell'elencazione in lettere di cui ai successivi punti.
[…]
b) tutela della salute dei lavoratori marittimi e attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.
[…]
Non possono formare oggetto di trattazione aziendale argomenti che siano stati già disciplinati dal contratto nazionale.
Fatta eccezione per le seguenti materie:
[…]
c) applicazione delle norme sulla sicurezza e formazione dei R.L.S.;
[…]

Articolo 47-bis
Contrattazione aziendale o di secondo livello

[…]
2 - La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati.
Conseguentemente le Parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, prevedono che le materie ad essa delegate sono quelle indicate nell'elencazione in lettere di cui ai successivi punti.

[…]
b) tutela della salute dei lavoratori marittimi e attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.
[…]

Articolo 32
Infrazioni disciplinari e sanzioni

[…]
e) Risoluzione del contratto di arruolamento
[…]
8 ter. Commette azioni od omissioni con dolo o colpa grave da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza dele persone e dei beni;
8 quater. Omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, al morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza di persone e/o della nave.
[…]

Articolo 60-bis
Contrattazione aziendale o di secondo livello

[…]
2 - La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati.
Conseguentemente le Parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, prevedono che le materie ad essa delegate sono quelle indicate nell'elencazione in lettere di cui ai successivi punti.
[…]
b) tutela della salute dei lavoratori marittimi e attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.
[…]

Articolo 7
Infrazioni disciplinari e sanzioni

[…]
e) Licenziamento
[…]
3. Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di responsabilità, sorveglianza, custodia e controllo o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza del rimorchiatore, degli impianti o strutture portuali, pregiudizio all'esecuzione del servizio di rimorchio.
[…]
6. Inosservanza al prescritto divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.
[…]

CCNL PER I LAVORATORI DEI PORTI del 15 dicembre 2015

Ultimo aggiornamento	**24 febbraio 2021:** Ipotesi di verbale di accordo per il rinnovo del CCNL lavoratori dei porti
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I5G1
Data di stipula	15 dicembre 2015
Data di decorrenza	1/1/2016
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	ASSITERMINAL; ASSOLOGISTICA; ASSOPORTI; FISE UNIPORT
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI

Aziende che applicano il CCNL	**366***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**15.294***
di cui donne	1.611*
di cui uomini	13.684*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

SEZIONE 8
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

ARTICOLO 58
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE

I soggetti di cui al campo di applicazione assumono le iniziative per garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti in materia non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione:
- l'art .9 della L. 20.5.70 n. 300, il decreto legislativo 27.7.99 n. 272 e per quanto non diversamente previsto da detto decreto legislativo le disposizioni di cui al decreto legislativo 19.9.94 n. 626 come modificato dal decreto legislativo 19.3.96 n. 242, l'accordo interconfederale 22.6.95(parte prima).

Nell'ambito dell'attività di cui all'art. 40 (Ente Bilaterale) del presente CCNL sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali nel settore portuale con particolare riferimento alle operazioni di carico, scarico, trasbordo, deposito e movimentazione delle merci e di ogni altro materiale.

La promozione di studi e ricerche e formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro, anche in materia formativa ed informatica, ed in coordinamento con gli altri organismi istituzionali preposti.

[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

SEZIONE 8
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

ARTICOLO 58
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE

[…]
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), la tutela al medesimo riconosciuta, si richiama l'art.19 del decreto legislativo 626/24
Per ciò che attiene il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa quanto segue:
accesso ai luoghi di lavoro: la visita che deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro, può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato;
consultazione: a tal fine il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipa alle riunioni periodiche e può richiederne la convocazione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Egli può inoltre formulare proposte ed opinioni. L'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su apposito verbale degli incontri;
Informazione: il R.L.S. ha accesso al registro di cui all'art.14 del decreto legislativo 272/99 e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa, l'azienda fornirà copia del codice di buona pratica di sicurezza ILO. L'utilizzo delle notizie contenute nella documentazione aziendale deve avvenire nel rispetto del segreto industriale. Il RLS su sua richiesta riceve dall'azienda informazioni circa gli infortuni e le malattie professionali.
L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S di un numero di permessi retribuiti pari a:
- 16 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. fino a 5 dipendenti
- 30 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. da 6 a 15 dipendenti
- 60 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. con più di 15 dipendenti

La formazione del rappresentante per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolge mediante permessi retribuiti della durata minima di 32 ore tenuto conto delle dimensioni dell'azienda, della quantità e della complessità dei cicli di lavoro, sulla base di un programma avente i seguenti contenuti (DM 16 gennaio 1997).
[…]

Il datore di lavoro, qualora introduca innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede ove necessario una integrazione della formazione per l'aggiornamento del RLS quattro ore annue in caso di imprese che occupano fino a 50 lavoratori e otto ore annue in caso di imprese che occupano più di 50 lavoratori.
Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o unità produttiva o dell'A.P.:
fino a 200 dipendenti: 1 rappresentante
da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti
in tutti gli altri casi: 6 rappresentanti
- per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22.6.95
- la durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni; il mandato è rinnovabile.

[…]

ALLEGATO I

PROTOCOLLO PER LA REALIZZAZIONE DI ALCUNE PRE-VISIONI DELLA SEZ. VII, CAPO III, TITOLO I, D. LG.VO N. 81/2008

[…]

2. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA AZIENDALE - RLS

Il numero dei RLS aziendali è quello indicato al primo periodo, comma 7, art. 47, D.Lg.vo n. 81/2008, peraltro corrispondente a quello previsto dall'art. 58 del vigente CCNL, fatto salvo quanto già eventualmente concordato in sede locale.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno, in sede di assemblea promossa dalle OO.SS. territoriali, stipulanti il presente accordo, di norma in corrispondenza della giornata individuata dalle parti stipulanti il presente protocollo per l'intera portualità. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, in sede di assemblea da tenersi, di norma, in corrispondenza della giornata individuata dalle parti stipulanti il presente protocollo per l'intera portualità. Le associazioni datoriali stipulanti il CCNL e sottoscrittrici del presente accordo promuoveranno tra le aziende associate tale procedura. In questo senso si rendono disponibili ad una azione di monitoraggio continuo sullo stato di attuazione di questa misura. I risultati del monitoraggio saranno annualmente resi noti alle OO.SS. stipulanti.

Entro 30 giorni successivi all'elezione o alla designazione, i nominativi degli RLS eletti vengono comunicati all'azienda e da questa all'Autorità competente (Autorità Portuale, ovvero, ove non costituita, l'Autorità marittima), agli organismi di coordinamento delle autorità, ove costituiti, all'INAIL, nonché all'Ente Bilaterale Nazionale.

Nel caso in cui non si sia addivenuti all'individuazione del RLS, l'azienda provvede a comunicare ciò all'Autorità competente, e agli organismi di coordinamento delle autorità, ove costituiti, e all'INAIL.

Entro i medesimi 30 gg. i RLS di nuova nomina, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi.

Il mandato degli RLS aziendali ha durata 3 anni ed è rinnovabile. Gli RLS aziendali già nominati alla data del presente protocollo, comunque individuati, conservano il loro incarico fino alla scadenza del mandato.

Fermo restando quanto previsto dall'art.50 del D.Lg.vo n. 81/2008 e dall'art. 58 del vigente CCNL, a ciascun RLS aziendale sono altresì riconosciuti permessi retribuiti nel limite massimo di 32 ore annue per partecipare alle riunioni periodiche di coordinamento, di cui al successivo punto 4, convocate dai RLSS.

3. INDIVIDUAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORA-TORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO – RLSS

Entro 1 mese dalla ricezione della comunicazione dei nominativi degli RLS aziendali eletti o già in carica, gli stessi RLS aziendali, nell'ambito di un'assemblea convocata dalle OO.SS. stipulanti il ccnl dei porti, individuano al loro interno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo RLSS – di cui all'art. 49 del D. Lg.vo n. 81/2008 e comunicano all'Autorità competente il loro nominativo e recapito. Requisito essenziale per l'acquisizione e la permanenza nella funzione di RLSS è l'incarico di RLS aziendale.

Per ogni azienda che non abbia RLS verrà individuato il nominativo del RLSS che svolge i compiti di cui all'art.50 del D.Lg.vo n. 81/2008. Gli RLSS così individuati seguiranno una modalità operativa sulla base della specializzazione per tipologie di traffico (contenitori, merci varie, rinfuse solide, rinfuse liquide) effettivamente presenti nell'ambito portuale. Tale specializzazione sarà resa nota alle aziende dell'ambito portuale, che vi si atterranno nell'esercizio delle attribuzioni di cui ai successivi punti, salvo i casi di cui agli artt. 44 e 48 comma 4 Dlgs 81/2008. Il/I RLSS verrà/anno consultato/i, insieme al RLS medesimo, agli RLS aziendali delle aziende committenti ed

appaltatrici coinvolte, nella fase di elaborazione dei DUVRI di cui all'art.26 del Dlgs 81/2008 che hanno per oggetto i rischi interferenziali derivanti dalla compresenza di operazioni e/o esecuzione di servizi portuali.
L'effettivo numero di RLSS è determinato a livello di singolo porto – sulla base delle intese tra i rappresentanti delle OO.SS. e delle associa-zioni datoriali private (Assiterminal, Assologistica e Fise) stipulanti il C.C.N.L. di riferimento, tenendo conto del numero delle imprese per le quali non si è addivenuti all'elezione dei RLS, del numero complessivo dei lavoratori delle imprese di cui al numeri 1 del presente protocollo, delle dimensioni del porto e delle sue tipologie di traffico.
Per omogeneità il n° di RLSS sarà orientato al seguente criterio guida riferito al personale delle imprese di cui all'ambito di applicazione:
1 RLSS fino a 400 addetti complessivi; 3 RLSS da 401 e fino a 2000 addetti complessivi; 5 RLSS oltre 2000 addetti complessivi. Sulla base di accordi locali tra le parti stipulanti, si potrà addivenire alla individuazione di ulteriore/i RLSS nei porti con più di 2000 addetti complessivi, nel caso in cui si riscontrino e vengano accertate congiun-tamente tra le parti, nell'ambito del singolo porto interessato, situazioni particolari che possono essere così esemplificate: articolazione particolarmente complessa di tipologie di traffico; articolazione particolarmente vasta e complessa di imprese (artt. 16, 17, 21b) che intervengono nei cicli operativi dei concessionari ex art.18; particolare presenza di imprese non dotate di RLS; complessità fisico territoriale del porto e del suo lay-out.
Questa facoltà di integrazione avrà validità per ogni ciclo di vigenza degli RLSS e dovrà essere congiuntamente valutata dalle parti stipulanti ad ogni rinnovo degli stessi; nel caso non si raggiunga alcuna intesa, si applicheranno le condizioni previste dal presente protocollo.
Si intende che, qualora in un porto sia eletto o designato un unico RLS, questi svolge contestualmente anche i compiti di RLSS. Le OO.SS. stipulanti rendono noto all'autorità competente i nominativi degli RLS individuati; l'Autorità comunica a tutte le aziende operanti nel porto cui si applica il presente protocollo nonché alla ASL di competenza, i nominativi degli RLSS ed il recapito da ciascuno di essi indicato, al quale inviare le comunicazioni, informazioni e la documen-tazione prevista dalla normativa.
Il mandato degli RLSS ha durata 3 anni ed è rinnovabile.

4. COMPITI DEL RLSS

Come previsto dall'art. 49, comma 3, D. Lg.vo n. 81/2008 i RLSS eser-citano, nel rispetto di quanto disposto dal comma 6,art. 50 della norma:
a) le attribuzioni di cui all'art. 50 dello stesso D.Lg.vo n. 81/2008 per le aziende o unità produttive cui si riferisce il presente protocollo in cui non si è addivenuti alla individuazione di alcun RLS aziendale;
b) in coordinamento con gli RLS aziendali, le attribuzioni di cui all'art.50 comma1, lettere b), d), e), f), h), i) ed m) dello stesso D.Lg.vo
n. 81/2008 per le aziende od unità produttive cui si riferisce il presente protocollo in cui si è addivenuti alla elezione del RLS aziendale, nel-l'elaborazione del DUVRI di cui all'art. 26 del medesimo D.Lg.vo 81/2008 che hanno per oggetto i rischi interferenziali derivanti dalla compresenza di operazioni e/o esecuzione di servizi portuali;
c) i compiti di coordinamento tra gli RLS aziendali delle aziende o unità produttive presenti nel sito cui si riferisce il presente protocollo.
Ai fini dell'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), il RLSS ha diritto di accedere ai luoghi di lavoro dell'azienda per la quale non si è addivenuto alla individuazione di alcun RLS aziendale, con obbligo di congruo preavviso scritto (almeno 24 ore prima) alla direzione aziendale, salvo i casi di cui agli articoli 44 e 48, comma 4, del D.Lg.vo n. 81/2008.
Tale preavviso dovrà essere dato anche all'impresa concessionaria committente nelle cui aree l'impresa esercita eventualmente la propria attività.

Durante la presenza all'interno dei luoghi di lavoro, l'impresa metterà a disposizione la documentazione richiesta con la collaborazione del SPP aziendale.
Nell'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. b) potranno essere programmati sopralluoghi congiunti presso le singole aziende da concordarsi con il SPP dell'impresa concessionaria.
Ai fini dell'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. c) il RLSS convoca riunioni periodiche di coordinamento, con cadenza di massima trimestrale, tra tutti i RLS aziendali, ovvero per eventuali sottogruppi di lavoro su aspetti specifici.
Inoltre, nell'ambito delle attribuzioni di cui sopra il RLSS: riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e controllo degli enti competenti qualora esse siano relative a rischi derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse; può partecipare, congiuntamente agli RLS aziendali, a visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti se queste hanno per oggetto elementi di rischio derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse; per favorire lo svolgimento della funzione di coordinamento degli RLS aziendali, prevista al comma 3 dell'art. 49 del D.Lg.vo n. 81/2008, funzione che, come ovvio, necessita del massimo di conoscenza diretta delle realtà operanti nel proprio ambito di competenza, può accedere ai luoghi di lavoro, unitamente al RLS aziendale, solo se da questi richiesto, previa comunicazione preventiva (almeno 24 ore) alla Direzione Aziendale, salvo casi di cui agli articoli 44 e 48, comma 4, del D.Lg.vo n. 81/2008; può consultare, su richiesta e previo analogo preavviso, la documenta-zione aziendale inerente la valutazione dei rischi interferenziali.
L'esercizio delle funzioni del RLSS è garantito:
a) dal riconoscimento di 350 ore annue di permessi retribuiti pro capite. Questo numero può essere incrementato da intese locali tra associazioni datoriali e OO.SS. stipulanti nel caso in cui si riscontrino e vengano accertate congiuntamente tra le parti, nell'ambito del singolo porto interessato, situazioni particolari che possono essere così esemplificate: articolazione particolarmente complessa di tipologie di traffico; articolazione particolarmente vasta e complessa di imprese (artt. 16, 17, 21b) che intervengono nei cicli operativi dei concessionari ex art.18; particolare presenza di imprese non dotate di RLS; numero totale di RLSS stabiliti dalle parti localmente; complessità fisico territoriale del porto e del suo lay-out.
In ogni caso, in coerenza con quanto stabilito al punto 3 del presente accordo, la dotazione accessoria di ore di permesso retribuito dedicata alla funzione di RLSS sarà da considerarsi quale monte ore aggiuntivo. Questa facoltà di integrazione della dotazione oraria avrà validità per ogni ciclo di vigenza degli RLSS e dovrà essere congiuntamente valutata dalle parti stipulanti ad ogni rinnovo degli stessi; nel caso non si raggiunga alcuna intesa, si applicheranno le condizioni previste dal presente protocollo.
b) dalla messa a disposizione di idoneo locale ove tenere le riunioni periodiche di coordinamento e dei mezzi e dei supporti tecnici necessari a svolgere le proprie attività, secondo quanto stabilito dalle intese territoriali.
Fermo rimanendo quanto stabilito al successivo punto 6, le modalità di ripartizione dei costi del monte ore di permessi e di quanto altro neces-sario ai RLSS saranno individuate localmente, previa intesa tra le parti stipulanti il presente protocollo. Qualora non si raggiungano le predette intese al riguardo, l'Autorità stabilirà le modalità di ripartizione ed addebito del costo del monte ore di permessi e di quanto altro necessario ai RLSS, per l'esercizio delle proprie funzioni, tra tutte le aziende del sito cui si riferisce il presente protocollo, tenendo conto del numero delle imprese di cui all'ambito di applicazione e del numero dei dipendenti delle imprese medesime. Le imprese che non hanno RLS aziendali corrisponderanno un contributo maggiorato del 50% per la quota riferita alla consistenza del proprio organico.
I RLSS sono invitati ai Comitati di Igiene e Sicurezza di cui all'art. 7 del D.Lg.vo 272/99 e s.m.i.

5. FORMAZIONE DEGLI RLS AZIENDALI E DEGLI RLSS

I contenuti della formazione degli RLS aziendali sono quelli indicati al comma 11, articolo 37, D. Lg.vo n. 81/2008. La durata della formazione del RLS aziendale è quella stabilita all'articolo 58

del vigente CCNL. Per gli RLSS sono altresì aggiunti attraverso intesa da stipularsi a livello territoriale, moduli formativi relativi alla valutazione dei rischi da interferenza e dai rischi derivanti dalle specificità operative e dei cicli di attività del singolo porto in cui ciascun RLSS opera. Per i moduli aggiuntivi di formazione degli RLSS, la durata del percorso formativo è non inferiore ad ulteriori 32 ore, quindi complessivamente la sua formazione di base avrà durata non inferiore a 72 ore. A ciascun RLSS è assicurato ogni anno un aggiornamento formativo della durata minima di 8 ore.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 12
FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono l'importanza della formazione/addestramento professionale, oltreché in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (ai sensi dell'art. 6 Decr. leg.vo n. 272/99 o dell'art. 22 Decr. leg.vo 626/94), anche al fine della preparazione e valorizzazione professionale delle risorse umane.
[…]
Il contenuto della formazione deve essere chiaro e comprensibile per i lavoratori e deve consentir loro di acquisire le conoscenze e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessarie all'espletamento delle mansioni loro assegnate. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.
I preposti ricevono a cura del datore di lavoro, in azienda o per il tramite di specifici centri abilitati alla formazione che rilasciano idonea certificazione, un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.
Al termine della formazione verrà rilasciata apposita certificazione o attestato di partecipazione.
[…]

SEZIONE 8
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

ARTICOLO 58
AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE

[…]
Formazione di ingresso alla sicurezza.
In occasione dell'assunzione e/o temporanea utilizzazione ogni lavoratore delle imprese e delle A.P. riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, una adeguata formazione alla sicurezza ed igiene del lavoro non inferiore a:
- 8 ore per i lavoratori con mansioni amministrative
- 16 ore per gli i lavoratori con mansioni tecnico-operative
- 24 ore per i lavoratori con mansioni operative e di manutenzione

L'impresa o l'A.P. rilascia, a ciascun lavoratore, apposito certificato che attesti contenuti e modalità della formazione erogata.
La formazione di ingresso non sostituisce quella prevista dalla legislazione vigente.

ARTICOLO 60
APPRENDISTATO

[…]
Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

[…]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 3
PERIODO DI PROVA

[…]
In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso fino a guarigione clinica. In ogni caso i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.
[…]

ARTICOLO 17
TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

[…]
13a e 14a saranno proporzionalmente ridotte per i periodi di assenza per malattia ed infortunio non professionale nei casi in cui è prevista la riduzione della retribuzione ai sensi dell'art. 21 (Trattamento malattia e infortunio non sul lavoro).

SEZIONE 3
MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

ARTICOLO 21
TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore al datore di lavoro di norma entro 2 ore prima dell'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata non giustificata.
Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire al datore di lavoro nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento. Le giornate in regime di day hospital sono equiparate a giorni di ricovero ospedaliero.
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 (ai sensi D.M. 15.7.86) per consentire il controllo dello stato di malattia. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione al datore di lavoro.
Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del tratta- mento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.
Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente non giustificato.
Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato al datore di lavoro.
Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia. In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

La conservazione del posto cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.
Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione (così come prevista nei rispettivi CCNL di provenienza) per i primi 9 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.
Raggiunto il limite di conservazione del posto, il datore di lavoro potrà risolvere il contratto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con diritto al solo TFR.
Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta prima di detta scadenza, di un periodo di aspettativa della durata di quattro mesi durante i quali non decorrerà retribuzione né decorrenza di anzianità a nessun istituto. Il datore di lavoro anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi, ove previsto, a termine di legge.
Segue art. 21
I. Le parti stipulanti il CCNL lavoratori dei porti, nel riaffermare gli obblighi di sorveglianza sanitaria in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro previsti dalle vigenti disposizioni di legge, riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze per malattia o infortunio non sul lavoro superiori al 4% rispetto alle ore lavorative, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, sull'efficienza e la competitività delle aziende/enti e convengono quindi che la diminuzione di detto fenomeno da riscontrarsi aziendalmente, rientra tra gli obiettivi della loro azione.
A tal fine le parti ritengono che la verifica congiunta del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale e in ordine al contenimento dello stesso fenomeno determinano di pervenire ad un accordo tra la direzione dell'azienda/ente e la RSU o le RSA, assistite dalle segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti, ovvero in mancanza di RSU/RSA, direttamente con le segreterie territoriali delle predette OO.SS.
II. Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito di elementi retributivi riconosciuti aziendalmente in base a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 52 del presente CCNL; oppure in mancanza di tali elementi si agirà fino a capienza sull'elemento retributivo di garanzia o in subordine su altri elementi retributivi diversi da quelli fissati dal presente CCNL.
III. A titolo esemplificativo, le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di assenze riscontrate durante ogni anno (1 gennaio-31 dicembre) per malattia o infortunio non sul lavoro per periodi non superiori a 5 giorni consecutivi e per un numero di eventi superiore a 3, debba corrispondere un meccanismo di decremento della retribuzione accessoria sopra indicata.
IV. Sono esclusi dall'applicazione del presente istituto le assenze dovute a ricovero ospedaliero, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a forme di sclerosi degenerativa (multipla, SLA), ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, nonché all'emodialisi ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione. Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione stessa. A tali fini il lavoratore fornirà al datore di lavoro le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.
V. Il 50% delle somme non spese dalla azienda/ente per effetto dell'applicazione della norma in argomento verrà, previo accordo con la RSU/RSA e le OO.SS. territoriali, utilizzato dall'azienda/ente al fine di realizzare interventi nel campo della formazione, e/o welfare aziendale.
VI. In caso di mancato accordo aziendale entro 90 giorni dalla attivazione del primo confronto tra azienda/ente e RSU/RSA, la questione verrà rimessa a livello nazionale alle determinazioni delle parti stipulanti il presente CCNL.
Nota:

Norma transitoria ad esaurimento: per i dipendenti delle Autorità Portuali in servizio alla data del 30.6.2000 restano in vigore i maggiori periodi di comporto e relativo trattamento economico di cui all'articolo 16 del CCNL 29.10.1996, fatta esclusione del c. 10 dello stesso art. 16 per il personale non turnista.

ARTICOLO 22
INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo le norme di carattere generale vigenti in materia.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Qualora per postumi invalidanti o per cause di malattia professionale il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, anche di livello inferiore, compatibili con le esigenze aziendali, conservando la retribuzione (voci fisse) del livello posseduto all'atto dell'infortunio/malattia professionale.

Circa il trattamento economico e sua durata in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale per quanto concerne le imprese il personale delle stesse avrà diritto a percepire una integrazione del trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino all'intera retribuzione netta per tutto il periodo di cui alla precedente lettera b); per quanto concerne le A.P. resta in vigore il 2° comma dell'art. 17 CCNL Assoporti 29.10.96.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi per la conservazione del posto ai quali fa riferimento il comma precedente, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima e quattordicesima, ecc.).

Il lavoratore assente per malattia professionale o infortunio non sarà considerato assente ingiustificato ai soli effetti dei provvedimenti disciplinari ove non presente all'atto della visita domiciliare di controllo effettuata dall'INAIL.

ARTICOLO 25
SERVIZIO MILITARE

[…]

In caso di malattia, denunziata entro i suddetti 30 giorni, il congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall' art. 21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro).

[…]

ARTICOLO 27
ASPETTATIVA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, il datore di lavoro può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21 (trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) nella misura massima di sei mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri sei mesi.

[…]

SEZIONE 4 DOVERI DEL LAVORATORE; PROVVEDIMENTIDISCIPLINARI; PREAVVISO

ARTICOLO 32
DOVERI DEL LAVORATORE

[…]
Il lavoratore ha l'obbligo di conformarsi alle disposizioni vigenti sulla prevenzione degli infortuni ed in materia di igiene sul lavoro ed a quelle particolari prescritte in tali materie nell'ambito del porto.
[…]

ARTICOLO 60
APPRENDISTATO

[…]
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; l) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.
[…]
Durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.
Durante il periodo di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante.
[…]

ARTICOLO 61
CONTRATTO A TERMINE

[…]
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda/A.P. cessa alla scadenza del periodo di comporto.
L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.
[…]

ARTICOLO 67
TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI E DEGLI ETILISTI

Le parti in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162 convengono quanto segue:
i lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali viene accertato lo stato di tossicodipendente e che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 36 mesi, salvo diversa previsione di legge.
Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare richiesta al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare.

L’assenza per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell’anzianità. I lavoratori, familiari diretti di un tossicodipendente, possono a loro volte essere posti, facendone richiesta almeno 15 giorni prima dell’inizio dell’assenza, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 2 e 5 è consentito il ricorso all’assunzione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e s.m.i..
Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili. 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.
In caso di accertamento dello stato di tossicodipendente nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall’espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
Conseguentemente, per l’applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti. Per i lavoratori, a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

8. Altro

ARTICOLO 8
LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO

[…]
Contestualmente all'informativa annuale di cui all'art. 39, azienda e R.S.A./R.S.U. o le OO.SS. stipulanti il presente CCNL procederanno ad un esame preventivo delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario.
Tali criteri raccolti in un regolamento saranno utili all’individuazione delle buone pratiche, da disporre nei confronti dei lavoratori, con riferimento al carico psico-fisico sopportato dai lavoratori medesimi nelle precedenti ore di lavoro, adibendoli conseguentemente a mansioni che richiedano un impegno psico-fisico coerente con il rispetto delle leggi vigenti sulla sicurezza, sull'igiene del lavoro e sulla salvaguardia della salute.
[…]

ARTICOLO 34
AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che, a titolo esemplificativo:
[…]
f) non osserva le norme e non applica le misure di sicurezza e sull’igiene del lavoro;
[…]
l) in altro modo trasgredisca l’osservanza del presente contratto e del regolamento interno o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all’igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.
[…]

ARTICOLO 35

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

[…]
A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
[…]
d) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
e) violazione del divieto di fumo posto da norme a tutela della sicurezza sui posti di lavoro;
[…]

ARTICOLO 52
CONTRATTAZIONE AZIENDALE O DI SECONDO LIVELLO

[…]
La definizione di tali programmi e relativi obiettivi sarà rispettosa della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.
[…]
Alla contrattazione aziendale o di secondo livello vengono demandate le seguenti materie:
[…]
e) Le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme di legge esistenti;
[…]

ARTICOLO 58-BIS
INDUMENTI DI LAVORO

I datori di lavoro, sentiti i R.L.S., determineranno la tipologia degli indumenti di lavoro, nonché dei dispositivi di protezione individuale previsti dalle leggi vigenti in materia di sicurezza. La fornitura di detti indumenti farà carico al datore di lavoro; le quantità saranno individuate dal datore di lavoro e R.S.U./R.S.A. o in mancanza le OO.SS. territoriali.
Il lavoratore è tenuto ad indossare in servizio gli indumenti fornitigli, nonché è tenuto a curare la buona conservazione degli stessi.
Per quanto concerne spogliatoi e servizi igienici si fa riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 626/94 e successive modificazioni.

ARTICOLO 63
LAVORO A TEMPO PARZIALE

[…]
Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda/A.P. terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati:
• figlio/i convivente/i di età non superiore a tredici anni o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare), anche in relazione al loro numero;
• presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap, ovvero non autosufficienti che necessitino di assistenza;
• patologie oncologiche o gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
• problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera, o la presenza per l'orario giornaliero completo;
[…]

ALLEGATO A

[…]
Al CCNL viene allegato il protocollo sulla sicurezza stipulato il 28 ottobre 2008 in attuazione del comma 3, art.49, D.Lgvo n.81/2008, i cui contenuti si applicano a tutti gli ambiti portuali ed alle attività come individuati a mente del par.1 "Ambito di applicazione" del protocollo medesimo che è parte integrante del
CCNL.

ALLEGATO I
PROTOCOLLO PER LA REALIZZAZIONE DI ALCUNE PRE-VISIONI DELLA SEZ. VII, CAPO III, TITOLO I, D. LG.VO N. 81/2008

[…]
PREMESSO CHE
Le parti stipulanti il CCNL dei lavoratori dei porti, hanno convenuto sulla necessità che analogamente a quanto compiuto sulle materie che regolano i trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle aziende autorizzate ex artt. 16, 17,18 e 21 lett.b) della L. n. 84/94, anche le norme atte a sviluppare la sicurezza negli ambiti portuali siano ispirate ai criteri di massima coerenza, sul territorio nazionale, in relazione alle evidenti ricadute da esse provocate sia sugli aspetti operativi che su quelli economici e sociali.
Per questa ragione le parti stabiliscono che la "contrattazione collettiva" cui si riferisce il comma 3 dell'art. 49 del D.Lg.vo n. 81/2008, a far data dal presente protocollo, sia da intendersi come contrattazione collettiva nazionale di riferimento ai fini dei successivi protocolli applicativi in sede locale, da stipularsi solo per quanto dal presente Protocollo demandato a quel livello.
Il D.Lg.vo n. 81/2008 fissa in modo chiaro ed inequivocabile, agli artt. da 47 a 50, la disciplina e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori nel sistema sicurezza, evitando sovrapposizioni e ridondanze nelle attribuzioni degli RLS e RLSS; le parti ravvisano l'opportunità di pro-muovere l'individuazione degli RLS aziendali valorizzandone l'attività quale misura di prevenzione;
CONVENGONO QUANTO SEGUE
Le premesse costituiscono parte integrante del presente protocollo
1. AMBITO DI APPLICAZIONE
Il presente protocollo si applica nei porti di cui all'art. 4, comma 1, lettera b), c) e d) della Legge 84/94, ricompresi nelle circoscrizioni delle Autorità Portuale, nonché in quelli amministrati da Autorità Marittima che saranno individuati con decreto dei Ministeri del Welfare ed Infrastrutture e Trasporti in attuazione del D. Lgs. 81/2008, art. 49 comma 1 lettera a). In particolare il presente protocollo è riferito alle attività svolte dalle imprese autorizzate ai sensi degli art. 16, 17 e 18 e 21 lett. b) Legge 84/94.
[…]

CCNL DEL TRASPORTO AEREO del 30 maggio 2019 – Parte Generale

Ultimo aggiornamento	**30 maggio 2019:** parte generale • 17 gennaio 2020: parte specifica GESTORI AEROPORTUALI • 25 novembre 2022: sezioni specifiche Impianti Strategici e Impianti a Basso Traffico • 5 dicembre 2022: CCNL Protocollo d'intesa per il settore "VETTORI AEREI" Compagnie aeree straniere • 7 dicembre 2022: parte specifica "CATERING AEREO" • 25 ottobre 2023: parte specifica sezione Handlers
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	I810
Data di stipula	30/5/2019
Data di decorrenza	
Data di scadenza	
Firmatari datoriali	ASSAEREO; ASSAEROPORTI; ASSOHANDLERS; ASSOCONTROL; FEDERCATERING; FEDERTURSIMO CONFINDUSTRIA; FAIRO; ENAV SpA
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; UGL TRASPORTO AEREO; UGL TA; UNICA

Aziende che applicano il CCNL	**652***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**49.468***
di cui donne	16.311*
di cui uomini	33.156*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 12 **TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**
Le Parti individuano, come valore condiviso, l'impegno per una costante attenzione nei confronti della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione, formazione ed informazione. Coerentemente con questi obiettivi, le Parti condividono la necessità di agire in un'ottica proattiva anziché reattiva, stante i primari interessi in gioco che attengono, fondamentalmente ma non unicamente, alla salute fisica e psichica del lavoratore. In ottemperanza a tale ottica proattiva condivisa, tutti i soggetti interessati collaborano ed interagiscono nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla sicurezza, salubrità, igiene e garantire una formazione adeguata, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi all'ambiente aeroportuale, ni modo tale non solo da valutare, prevenire, eliminare e/o ridurre progressivamente i rischi ed i pericoli alla fonte, ma anche per potere creare un ambiente di lavoro

ottimale.
Tenuto conto anche di quanto previsto dall'Ente regolatore in merito alle attività che si svolgono in aree o spazi destinati ad un uso generalizzato da parte di operatori e/o soggetti che operano in ambito aeroportuale o che prevedono l'utilizzo promiscuo di infrastrutture e/o attrezzature, le Parti convergono sulla necessita di attribuire anche una particolare attenzione alle problematiche inerenti la circolazione nelle aree aeroportuali operative interne e ritengono opportuno che tutti i soggetti interessati sopra citati diano il loro contributo in un'ottica di prevenzione e tutela grazie all'impiego di strumenti di coordinamento sempre più incisivi.
A tal fine, le Aziende confermano l'impegno alla massima sensibilizzazione ed alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi, agli agenti chimici e fisici ed alle lavorazioni che richiedono l'utilizzo di mezzi ed attrezzature aeroportuali.
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 1
MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

[…]
A) Osservatorio nazionale
Le Parti stipulanti confermano l'attivazione dell'Osservatorio Nazionale, istituito con verbale di accordo del 24 maggio 2016, per l'approfondimento tempestivo delle problematiche connesse con l'evoluzione del sistema del Trasporto Aereo. Oggetto di esame dell'Osservatorio potranno, altresì, essere le dinamiche comuni di evoluzione dell'industria, al fine di ricercare soluzioni orientate alla costruzione di una logica di "sistema di comparto".
Nell'ambito dell'Osservatorio, si terrà un incontro almeno semestrale dedicato al monitoraggio:
- dell'impatto di riforme del lavoro ed i relativi strumenti, anche attraverso l'esame analitico delle singole fattispecie nonché in materia di sicurezza sul lavoro
[…]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 12
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

[…]
Premesso quanto sopra, visto quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento al Titolo I, capo III, sezione VII, e dall'Accordo interconfederale del 12 Dicembre 2018, tenuto conto di quanto previsto anche dall'Ente regolatore, le Parti confermano la piena attuazione ed il sostegno al ruolo degli RLS (Rappresentanti dei lavoratori per al sicurezza) cui vengono affidati in maniera specifica ed esclusiva dalla normativa esistente le titolarità di rappresentanza in questa materia.
Ai sensi dell'art. 47, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. i rappresentanti dei lavoratori per al sicurezza devono essere designati o eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali esistenti in ciascuna Azienda, nel numero, con le modalità e al durata previste dall'Accordo Interconfederale 12 Dicembre 2018.
Per quanto concerne le Aziende che impiegano meno di 15 dipendenti, si rinvia all'Accordo Interconfederale da ultimo citato, ferma restando l'opportunità, in coerenza con le premesse

sviluppate, che in tutte le Aziende sia eletto il RLS. In mancanza del RLS, ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Igs. n. 81/2008, le Parti individuano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al comma 1del citato articolo nel "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ciascun comparto di competenza". Si rinviano, pertanto, in sede aziendale le modalità di elezione e designazione.

Permessi retribuiti

Per l'esercizio delle attività di competenza ad ogni RLS spettano 40 ore annue di permessi retribuiti, fatte salve le condizioni di miglior favore condivise a livello aziendale o nelle Parti specifiche.

In caso di attività di RLS di sito le ore spettanti vengono elevate a 60 ore complessive.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con le stesse modalità in vigore per al concessione dei permessi ai componenti delle RSA o delle RSU, salvo le situazioni di rischio di particolare gravità.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b, c, d, g, i ed 1 dell'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. non viene utilizzato il predetto monte ore.

Formazione e Compiti degli RLS

Le Parti, nel comune impegno volto a dare concreta ed effettiva attuazione alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in uno spirito di reciproca e fattiva collaborazione finalizzata a promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di costruire una comune visione di valutazione e gestione dei rischi, confermano la primaria importanza rivestita dalla formazione del RLS.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008 e dall'Accordo interconfederale del 12 Dicembre 2018, 1 RLS si rende disponibile all' effettuazione della necessaria attività formativa ed il datore di lavoro assicurerà con oneri a proprio carico un'adeguata ed esaustiva formazione in materia con particolare attenzione ai rischi specifici esistenti nei relativi ambiti di rappresentanza, prevedendo comunque specifici cicli di aggiornamento annuali.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008, ed in particolare:

a) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Azienda, ovvero nell'unità produttiva;

b) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

c) formula osservazioni / proposte nell'elaborazione, nell'individuazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

d) elabora proposte in merito all'attività di prevenzione;

e) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.

Modalità di accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro ex art. 50 D.Lgs 81/2008, sarà esercitato nel rispetto dell'esigenze produttive nonché delle disposizioni legislative relative ai luoghi di lavoro.

Il RLS che intenda esercitare il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda almeno 24 ore prima specificando il luogo ed i motivi dell'accesso, salvo le situazioni di rischio di particolare gravita.

In caso di necessità di accesso su aree soggette a restrizioni, le Parti si attiveranno con le Direzioni aeroportuali per l'ottenimento di procedure che consentano il rilascio delle autorizzazioni necessarie nei tempi predetti, salvo il rispetto delle altre condizioni specifiche previste per le stesse.

Le Parti concordano che tale accesso avvenga possibilmente congiuntamente ad un rappresentante del servizio di prevenzione e protezione al quale deve essere fatta in ogni caso esplicita richiesta da parte del RSL, al fine di una più puntuale analisi congiunta dei problemi e delle possibili soluzioni.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge e all'Accordo Interconfederale del 12 Dicembre 2018.
RLS di sito
In considerazione di quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con riferimento al "Rappresentante dei lavoratori per al sicurezza di sito produttivo", eletto tra gli RLS delle aziende presenti, nel quadro di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali nell'ambito delle specifiche tematiche oggetto del presente articolo, le Parti condividono al necessità, che negli aeroporti con traffico superiore ai 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più Società, venga istituita anche la figura del RLS di sito, cui verrà attribuito uno specifico compito di coordinamento e di rappresentanza in caso di assenza di RLS nella singola azienda. Negli aeroporti ove venga nominato i1 RLS di sito produttivo, lo stesso svolgerà i compiti anche del RLS territoriale intervenendo nei casi e con le modalità previste dalla legge.
Ai fini di quanto sopra le Parti procederanno nell'ambito dell'Osservatorio, di cui all'art. 1 del presente CCNL ad esaminare ed approfondire la tematica del RLS di Sito.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 1
MODELLO RELAZIONALE DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

[…]
B) Informativa sull'andamento dell'azienda
Nel corso di un apposito incontro, da tenersi nel primo quadrimestre di ogni anno, le Aziende esporranno alle Organizzazioni sindacali Nazionali stipulanti ovvero, ni rapporto alla configurazione aziendale, alle loro articolazioni territoriali:
[…]
- le prospettive produttive e le conseguenti previsioni di investimenti, nonché i relativi aggiornamenti dei progetti precedenti con le prevedibili implicazioni su occupazione, condizioni di lavoro, condizioni ambientali/ecologiche e sicurezza sul lavoro;
[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

PARTE SPECIFICA SEZIONE HANDLERS (25/10/2023) – ART.H30
PARTE SPECIFICA GESTORI AEROPORTUALI ART. G36

Assicurazione infortuni

L'Azienda stipulerà -per gli infortuni in occasione di lavoro- polizze assicurative a favore dei lavoratori non protetti dall'assicurazione dell'INAIL.
L'assicurazione sarà stipulata almeno per gli stessi massimali INAIL.
Le Aziende comunicheranno alle rispettive OO.SS. gli elementi principali di dette polizze.

PARTE SPECIFICA SEZIONE HANDLERS (25/10/2023) - ART .H31

PARTE SPECIFICA GESTORI AEROPORTUALI ART. G37 Infortunio sul lavoro e malattie professionali
In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile di fatto per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL. In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile del settore che lo invia alla infermeria del luogo per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge. Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'Azienda, la denuncia viene stesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze. Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dagli Istituti assicurativi previdenziali e assistenziali, come indennità temporanea. L'azienda si impegna a corrispondere l'eventuale conguaglio conto azienda spettante al lavoratore, previa presentazione dei prospetti di liquidazione predisposti ed inviati a quest'ultimo dall'INAIL.

PARTE SPECIFICA SEZIONE CATERING AEREO (7/12/2022) – ART. C43 Infortunio
[…] 4. A decorrere dal 2 luglio 2002 in caso di infortunio il datore di lavoro erogherà, per il periodo successivo alla carenza, una integrazioni dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione ordinaria spettante. L'integrazione suddetta sarà dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponderà l'indennità prevista dalla legge. […]

PARTE SPECIFICA SEZIONE CATERING AEREO (7/12/2022) – ART. C44 Conservazione del posto
In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del poto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso fra il 1 gennaio e il 31 dicembre. […]

8. Altro

ARTICOLO 9 APPALTI
[…] Conseguentemente, le Aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori inseriranno nei contratti di appalto, di gare o di concessioni apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative e disposizioni di legge tempo per tempo vigenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, nonché all'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, onde garantire le lavoratrici ed i lavoratori, rispetto al presente CCNL, evitando forme di penalizzazione. […]

ARTICOLO 13
DPI - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Le Parti, nel ribadire il valore, condiviso come di primaria importanza, della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i dipendenti al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.), considerati, assieme alla formazione ed alla prevenzione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio e di malattia professionale, confermano preliminarmente che la fornitura dei D.P.l. al personale in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che, per la normativa di legge, grava direttamente sulle imprese.
Pertanto, fermo restando il rispetto da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori della normativa in materia, con particolare riferimento gli artt. 74 - 79 del D.Lgs. 81/2008, all'atto di ogni nuova assunzione i lavoratori hanno diritto ad ogni D.P.I. eventualmente funzionale alla tipologia di lavorazione. Per il corretto utilizzo degli stessi dovranno inoltre essere previste apposite procedure informative e/o di addestramento.
[…]

ARTICOLO 17
MOBBING

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di nu ambiente di lavoro improntato ala tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di situazioni di Mobbing, nonché di prevenire li verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale della lavoratrice e del lavoratore interessati e, più ni generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ARTICOLO 31
TELELAVORO

[…]
Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese delle Aziende che ne mantengono la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto/danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare le Aziende si fanno carico delle spese derivanti dall' effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfetari.
Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.
Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti ni materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per 1lavoratori che svolgono attività lavorativa in Azienda.
[…]
L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
[…]

ARTICOLO 36

NORME DI COMPORTAMENTO
I doveri del dipendente che verranno articolati nelle parti specifiche, anche in relazione alle tipologie di attività, dovranno rispondere ai criteri generali di seguito specificati. Rispetto delle disposizioni di legge, delle autorità competenti, dei manuali operativi, dei regolamenti aziendali e di contratto inerenti l'attività svolta, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro sua personale e degli altri, alla sicurezza del volo, alla sicurezza di impianti e mezzi e di qualsiasi strumento aziendale assegnatogli. […]

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITA' FUNEBRE del 26 gennaio 2021

Ultimo aggiornamento	**11 marzo 2021:** CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITA' FUNEBRE (testo unico)
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	IB11
Data di stipula	26/1/2021
Data di decorrenza	1/1/2021
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	FENIOF; CONFCOMMERCIO
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI

Aziende che applicano il CCNL	**3.484***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**15.142***
di cui donne	2.466*
di cui uomini	12.675*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 68
Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro

– Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A) Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.

2. Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

3. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL.

4. Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione, della programmazione e del monitoraggio, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e delle azioni intraprese previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per accrescere la capacità di percepire il rischio nell'ambiente di lavoro, di diffondere l'utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), per elimina- re o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai contenuti di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciu- ti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno

affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e sia promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

B) Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

B/1

a. Datore di lavoro;
b. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali;
c. Lavoratore;
d. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
e. Medico competente.

a. Datore di lavoro

1a. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il la- voratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

2a. In particolare, il datore di lavoro: provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla reda- zione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento, nonché del DUVRI, anche nel caso di lavorazioni in appalto; designa il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali; nomina il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta; adempie agli obblighi di in- formazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vi- genti e gli consegna il documento predetto; fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi; adotta e aggiorna, le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati; vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori; consente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

3a. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

4a. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettiva- mente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

5a. A termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione idoneo ad ottenere anche l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

[…]

c. Lavoratore

1c. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).

2c. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

3c. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione/formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansio- ni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere,

secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattua- li, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
4c. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare, in particolare, le disposizioni e le istruzioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal citato D.Lgs. o comunque disposti dal medico competente, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipare ai programmi di formazio- ne/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di perico- lo di cui venga a conoscenza.
[…]
e. Medico competente
1e. Il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di prevenzione e protezione: alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazio- ne, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di for- mazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; program- ma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria; istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavo- ro almeno una volta l'anno; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorve- glianza sanitaria in occasione della riunione periodica; informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria.
2e. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.
B/2
− La riunione periodica
1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 è strumento significati- vo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza- ambiente. In tale sede sono valutate anche iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi, a termini dell'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008.
2. Alla riunione periodica, convocata a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, parteci- pano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali, il medico competente ove nominato, il Rappresentan- te dei lavoratori per la sicurezza. Della riunione viene redatto verbale, messo a disposi- zione dei partecipanti per la sua consultazione.
3. Nel corso della riunione, il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti i temi e i documenti di cui all'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi da infortuni e di malattie professionali nonché obiettivi di mi- glioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo a conseguenti iniziative di in- formazione e/o di formazione anche mirata.
B/3
− Appalti: rischi da interferenze
1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese ap- paltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.
3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività: redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), che viene consegnato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-

ambiente, così da eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessi- va.
4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, il datore di lavoro committente, nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate sono tenuti a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione, acquisendone copia dal datore di lavoro committente.
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 8
Osservatorio nazionale

[…]
2. In questo quadro l'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese di Trasporto Funebre in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.
[…]
Compiti
a. L'Osservatorio Nazionale attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo del settore e, in particolare:
[…]
- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;
[…]
Formazione
a. In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio. L'Osservatorio Nazionale promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti. ; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;
b. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:
[…]
− ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali;
[…]
Sicurezza sul lavoro
a. L'Osservatorio Nazionale monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.
b. L'Osservatorio Nazionale promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del

settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.
c. L'Osservatorio Nazionale raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.
d. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'Osservatorio Nazionale può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.
[…]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 68
Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro

[…]
b. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali
1b. Il Servizio Prevenzione e Protezione, di cui dall'art. 31 del D.Lgs 81/2008, è costituito da:
• Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
• Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione.
2b. Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali provvede (art. 33 D.Lgs.81/2008):
a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della nor- mativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 28, comma 2 e i sistemi di controllo di tali misure;
c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35;
f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36.
3b. Il datore di lavoro fornisce al Servizio Prevenzione e Protezione informazioni in merito a (art. 18 D.Lgs.81/2008):
a) la natura dei rischi;
b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati di cui al comma 1, lettera r) dell'art. 18 e quelli relativi alle malattie professionali;
d) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
4b. I componenti del Servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi e pro- duttivi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.
[…]
d. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con con- tratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva da essi eletto per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
2d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto: a una adeguata informa- zione e formazione in materia; a essere consultato in merito all'organizzazione della for- mazione; ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; a essere consul- tato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predi- sposizione delle misure di prevenzione; a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi; a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi; a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di la- voro; a essere consultato sulla designazione del Responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione nonché su quella del medico competente ove nominato; a fare proposte in merito all'attività di prevenzione, anche tenuto conto delle segnalazioni dei lavoratori. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
3d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.
[…]
C) Modalità elettive, attribuzioni e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in mate- ria, le parti stipulanti convengono quanto segue.
1. Numero dei RLS
Il numero dei RLS è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva. Vale a dire:
- imprese o agenzie territoriali fino a 15 lavoratori: 1 RLS
- imprese o agenzie territoriali da 16 a 50 lavoratori: 2 RLS
- imprese o agenzie territoriali oltre i 50 lavoratori: 3 RLS.
2. Computo dei lavoratori
Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
3. Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.
Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in for- za presso l'azienda o unità produttiva.
4. Durata del mandato
Il RLS dura in carica tre anni.
5. Dimissioni
In caso di dimissioni, il RLS continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostitu- zione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni. Il sostituto è il primo dei RLS non eletti e resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale del RLS sostituito.
6. Rappresentanti territoriali
Secondo le previsioni di cui all'art. 48 del d.lgs. 81/2008, i rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il pre- sente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale, per le azien- de del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
7. Elezione del RLS

Il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con le seguenti modalità.
A) Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori 1) Procedura di elezione
L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.
Ricevuto il verbale dell' elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.
2) Permessi per l'espletamento del mandato
Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLS sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità pro- duttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 16 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a10 lavoratori, ovvero 24 ore nelle aziende che occu- pano da 11 a 15 lavoratori in tutti i casi con decorrenza della retribuzione globale.
B) Aziende o unità produttive da 16 lavoratori in su 1) Procedura di elezione
In concomitanza dell'elezione della RSU, i candidati all'elezione del RLS sono indicati in apposita lista.
La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione della RSU.
2) Permessi per l'espletamento del mandato
Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLS sono concesse 30 ore nelle aziende che occupano da 16 a 30 lavoratori ovvero 40 ore nelle aziende che occupano oltre i 30 lavoratori, con decorrenza della retribuzione globale.
7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008
Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLS sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.
8. Preavviso per i permessi
La richiesta di permesso ai sensi del comma 6 è presentata dal RLS, di norma, con un preavviso di 48 ore.
9. Accesso ai luoghi di lavoro
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.
Il Rappresentante per la sicurezza segnala entro 48 preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro, salvo i casi di pericolo grave ed immediato.
Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
10. Modalità di consultazione
La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
11. Informazioni e documentazione aziendale
Il RLS ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, nonché il diritto di ricevere il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
Il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 12 Contratti a tempo determinato
[…] 9. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate. […]

ARTICOLO 14 Somministrazione di lavoro a tempo determinato
[…] 10. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso. Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai la- voratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni. […]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 2 Relazioni Sindacali
[…] **B) Livello Aziendale** **Informazione** 1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D. Lgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. 2. Costituiscono oggetto di informazione: […] e. l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20/05/70, n. 300 nonché quanto previsto dal D.lg. 81/08 smi; […]

ARTICOLO 12 Contratti a tempo determinato
[…] 9. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate. […]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 12

Contratti a tempo determinato

[…]

14. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessi- vamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine appo- sto nel contratto individuale di lavoro.

[…]

ARTICOLO 15
Apprendistato professionalizzante

[…]

18. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione globale mensile nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. 19. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione globale mensile loro spettante per un massimo di 6 mesi, sommando anche più periodi, per anno solare, e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

[…]

ARTICOLO 39
Trattamento di malattia e infortunio

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedi- mento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappre- sentanti 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 lavorato- re avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati me- dici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

3. Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

4. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici 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 verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

5. Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore conce- derà un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto con- trattuale.

6. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanita- rio nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

7. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corri- spondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

8. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

9. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane so- speso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
10. Per i casi di tbc - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferi- mento alle vigenti disposizioni di legge.
11. Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
12. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300, per quanto concerne il con- trollo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
– il lavoratore è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;
– nel caso in cui al livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saran- no adeguate ai criteri organizzativi locali;
– sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per vi- site, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavora- tore darà preventiva informazione all'azienda.
13. In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata. 14. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professio- nale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
15. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamen- te nel suo abituale posto di lavoro.
16. Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie pre- determinate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia.
17. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa an- che a titolo gratuito durante l'assenza.
18. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tem- pestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.
19. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
20. Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto:
– a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180^ giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
– dal 181^ giorno al 270^ giorno di assenza il 65% della retribuzione globale.
21. Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta una integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino alla guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.
22. Al dipendente infortunato sul lavoro sarà conservato il posto per tutto il periodo rico- nosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità tem- poranea.
23. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporto previsti dal 4^ comma del presente articolo.
24. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.
25. Nel caso di assenza dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:
- per sei mesi un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione tabellare mensile e contingenza;
- per gli altri sei mesi il 50% della retribuzione tabellare mensile e contingenza.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.
26. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
27. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.
28. Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

ARTICOLO 40
Dichiarazione congiunta sulle malattie professionali

1. Le parti si attiveranno congiuntamente, presso le sedi istituzionali competenti, al fine di promuovere il riconoscimento, nell'ambito della disciplina sulle malattie professionali, quelle individuate in un'apposita commissione paritetica costituita fra le parti.

ARTICOLO 42
Tutela delle persone tossicodipendenti

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle compe- tenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai pro- grammi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corre- sponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a do- manda, 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'assun- zione a tempo determinato, ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..
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, la incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Mini- stero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e so- no sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le mo- dalità stabilite dal decreto interministeriale.
7. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di la- voro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansio- ne che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

8. Altro

ARTICOLO 4 **Secondo livello di contrattazione**
[…] 10. Oltre alle eventuali erogazioni in termini di erogazioni salariali, alla contrattazione territoriale/aziendale vengono altresì demandate le seguenti materie con le modalità previste dall'accordo interconfederale del 24 novembre 2016: […] c. le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti; […]

ARTICOLO 9 **Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**
[…] 3. In particolare al CPO è demandato il compito di: b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi; d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute; […]

ARTICOLO 22 **Mutamento e cumulo di mansioni**
[…] 3. Come previsto nella dichiarazione a verbale all'art. 19 "Inquadramento del personale", nel ciclo produttivo delle aziende che esercitano l'attività funebre, è compresa la completa movimentazione della salma e relativo contenitore fino alla sepoltura. Per particolari e momentanee esigenze di servizio, operatori inquadrati nei livelli superiori possono, nel ri- spetto delle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro e previo adeguata forma- zione, essere saltuariamente avviati a mansioni proprie dei livelli inferiori, mantenendo lo stesso livello di inquadramento e retribuzione di appartenenza.

ARTICOLO 71 **Appalti**
[…] 2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante. 3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di

legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
[…]

ARTICOLO 72
Doveri del lavoratore

[…]
II. Sicurezza
Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:
- intervenire con tempestività e diligenza ogni qualvolta si rilevi in servizio un fatto od evento che possa arrecare pregiudizio alla sicurezza dell'utenza o dei colleghi o di altri lavoratori;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- partecipare in modo attivo alle attività di formazione, aggiornamento e prevenzione in materia di infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro.
E' vietato, inoltre, prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza o in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene a prescindere che influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.
[…]

ARTICOLO 73
Norme disciplinari

[…]
B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA
1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della multa:
[…]
d. per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
[…]
C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 1 A 2 GIORNI
[…]
e. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
[…]
D) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 3 A 5 GIORNI
1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 a 5 giorni:
[…]
e. per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
[…]
F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO
1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:
[…]
c. per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale

funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'impresa o alle persone;
d. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
[…]
G) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO
1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, come di seguito riportato:
[…]
g. per avere trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
[…]

CCNL PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI AUTORIMESSE, NOLEGGIO AUTO CON AUTISTA, LOCAZIONE AUTOMEZZI, SERVIZI DI SUPPORTO ALL'AUTONOLEGGIO, NOLEGGIO MOTOSCAFI, POSTEGGIO E CUSTODIA AUTOVETTURA SU SUOLO PUBBLICO E/O PRIVATO, LAVAGGIO AUTOMATICO E NON AUTOMATICO E INGRASSAGGIO AUTOMEZZI, ATTIVITÀ DI SOCCORSO STRADALE E DI ASSISTENZA ALLA MOBILITÀ NONCHÉ LE ATTIVITÀ DIRETTAMENTE COLLEGATE, SERVIZI DI NOLEGGIO AUTOAMBULANZA CON CONDUCENTE del 15 dicembre 2022

Ultimo aggiornamento	**15 dicembre 2022**
Settore [cod.]	Trasporto [I]
Codice CNEL	IC35
Data di stipula	15/12/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	ANIASA
Firmatari sindacali	FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI

Aziende che applicano il CCNL	**6.901***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**36.372***
di cui donne	7.650*
di cui uomini	28.723*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 70
Tutela della salute

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:
- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:
1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale. Detto libretto deve contenere:
a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami chimici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Il libretto e tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali_aziendali.

ARTICOLO 72
Salute e sicurezza sul lavoro

Le Parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81 e successive modificazioni e dall'Accordo Interconfederale cd. "Patto di fabbrica" del 09/03/2018 e l'Accordo Interconfederale del 18/12/2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le Parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20.5.70 n. 300 e gli Accordi interconfederali stipulati in materia del 09.03.2018 e del 12.12.2018, ferme restando le condizioni di miglior favore stabilite nel presente CCNL.

Al fine di monitorare e di prevenire la fenomenologia degli infortuni e delle malattie professionali del settore, l'ente bilaterale di settore (EBAN) svolgerà anche il ruolo di osservatorio paritetico nazionale di settore.

Pertanto, nell'ambito delle sue attività, l'Ente bilaterale di settore (EBAN) esaminerà anche l'andamento degli infortuni, dei mancati infortuni e delle malattie professionali con Particolare ma non esaustivo riferimento: ai potenziali rischi lavorativi come di seguito richiamati: alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni; alle criticità derivanti dalla collocazione e dalla configurazione logistica di diversi uffici di noleggio, con Particolare riferimento agli aeroporti; al rischio interferenze legato alle attività esternalizzate; allo svolgimento delle prestazioni in orario notturno; al lavoro su strada per gli ausiliari al traffico; rischio aggressioni; allo stress da lavoro correlato, con Particolare riferimento alla gestione dei clienti.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con organismi istituzionali preposti.

[…]

Assemblee retribuite

In aggiunta alle ore già previste dall'articolo 20 della legge n. 300/1970, i dipendenti hanno diritto, per ogni anno solare, a due ore di assemblea retribuita per trattare i temi legati alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro.

Preposto

A livello aziendale, le Parti potranno definire un riconoscimento per il dipendente incaricato di svolgere il ruolo di preposto di cui all'articolo 19 del D. Lgs. 81/2008, in relazione agli obblighi in capo al datore di lavoro di cui all'articolo 18 del D. Lgs. in parola.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 5
Rappresentanze sindacali unitarie

[…]
A norma del Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività del 10 febbraio 2014, all'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU, una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.
Per l'individuazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti, nonché da quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e dall'Accordo attuativo 12 dicembre 2018, c.d. "Patto per la Fabbrica".
[…]

ARTICOLO 72
Salute e sicurezza sul lavoro

[…]
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D. Lgvo. n. 81 del 9 aprile 2008) e s.m.i., in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive.
Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere segnalata al datore di lavoro 24 ore prima e può avvenire anche alla presenza del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.
Il Rls, che può formulare proposte in occasione delle riunione periodica, attesta l'avvenuta consultazione attraverso la firma su un apposito verbale.
Il Rls ha diritto di accesso alla documentazione aziendale relativa alla avvenuta denuncia degli infortuni e a quella inerente la valutazione dei rischi e ad ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.
L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato. Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..
Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva
- fino a 200 dipendenti: 1 rappresentante;
- da 201 a 1000 dipendenti: 3 rappresentanti;
- al di sopra dei 1000 dipendenti: 6 rappresentanti.

Nelle aziende o unità produttive con organico superiore a 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti delle RSU, qualora elette, o possono essere individuate tra le RSA qualora esistenti. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU/RSA. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva non operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziative delle OO.SS..
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per 3 anni dalla loro elezione.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 29

Contratti a termine
[…] I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate. […]

ARTICOLO 31 **Lavoro somministrato a tempo determinato**
[…] Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al D. Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche, ed ai successivi Accordi Interconfederali siglati sul tema. […]

ARTICOLO 32 **Apprendistato professionalizzante**
[…] In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi precedenti può essere articolata secondo il seguente programma: a) tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo): - salute e sicurezza del lavoro; […] b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo): […] - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; […] Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro. […]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 7 **Sistema di informazioni**
[…] **Livello aziendale:** […] Tra Azienda e RSA/RSU costituiscono oggetto di esame congiunto: - l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'articolo 72; […]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 29
Contratti a termine

[…]
Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio, il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato.
[…]

ARTICOLO 32
Apprendistato professionalizzante

[…]
In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione spettante per la durata del periodo di comporto. Per il solo primo anno il trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro nei primi 3 giorni sarà pari al 50 % della retribuzione spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.
[…]

CAPITOLO VI – MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

ARTICOLO 60
Trattamento di malattia e infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro l'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale, specificando il recapito del luogo in cui il lavoratore stesso si trova ammalato, se diverso dall'ultimo domicilio dichiarato all'azienda.
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.
II lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il protocollo entro due giorni dalla data del rilascio.
Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici 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 che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.
Le aziende hanno l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore l'approssimarsi del superamento del comporto nei termini di un mese prima.
Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.
Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non retribuita 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.
Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.
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.
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.
In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comporto è sospeso, anche ai fini del trattamento economico riconosciuto, cosi come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati e permessi ai sensi della legge n. 104/92.
Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
Fermo restando quando disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le Parti concordano quanto segue:
• il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore19,00;
• nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
• sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
• il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1;
• il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.
In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa e contestualmente confermato per iscritto.
Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
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'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia, decadendo altresì dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.
Ai sensi del Decreto del Ministero della Salute 11.01.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è riconducibile a: a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la
natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.
Per quanto riguarda i lavoratori affetti dalle patologie richiamate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 potrà essere definito, ed accordato, un orario di lavoro consono con lo stato di salute.
Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, effettuata durante l'assenza per malattia.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; in caso contrario, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Operai

L'assenza per causa di malattia competerà:

• a Partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno dell'anno solare, una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Trattamento economico di malattia per tutti i dipendenti

A tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'Inps, fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi.

Infortunio sul lavoro

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le Parti confermano che l'azienda integra, a Partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

ARTICOLO 69
Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia ed infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

ARTICOLO 74
Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti, dei malati di ludopatia, e malati di AIDS

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

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 6 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge n. 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.
Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di Particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.
In applicazione della Legge 135/90, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegnano, altresì, a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.
Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
Per i lavoratori a tempo indeterminato, sia etilisti, sia affetti da disturbi da gioco d'azzardo, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

8. Altro

ARTICOLO 3
Il sistema delle relazioni sindacali

[…]
In tale contesto il ruolo delle Parti si qualifica in una mandato preciso nella gestione dei processi produttivi ed organizzati che hanno ricadute sul lavoro, sugli investimenti tecnologici, sulle terziarizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e suoi aggiornamenti, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro, anche al fine di sostenere i lavoratori nel miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale.
[…]

ARTICOLO 6
Contrattazione di secondo livello

[…]
Nel rispetto di tale principio, la contrattazione di 2° livello si potrà articolare sulle seguenti materie:
[…]
• modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
[…]
• Processi organizzativi del lavoro, a Partire dalle politiche dell'orario, della sicurezza;
[…]

ARTICOLO 7
Sistema di informazioni

[…]

Le Parti valutano le prospettive produttive conseguenti e programmi di investimento, i piani di ammodernamento con Particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione dirette a garantire la sicurezza sul lavoro ed esaminano le problematiche occupazionali che dovessero porsi in relazione all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche ovvero da nuove iniziative produttive.
[…]
Livello regionale
Ogni 6 mesi, dietro richiesta di una delle Parti, si terrà un incontro fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame delle materie o delle problematiche di seguito specificate:
- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
[…]

ARTICOLO 14
Assunzione

[…]
Ogni lavoratore dovrà presentare, per formalizzare l'assunzione, i seguenti documenti o presentare relativa autocertificazione:
[…]
4) l'attestato di frequenza dei corsi sulla sicurezza eventualmente già svolti.
[…]

ARTICOLO 30
Lavoro a tempo parziale

[…]
Nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione nelle seguenti fattispecie:
[…]
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
[…]
Il lavoratore non può rifiutarsi dallo svolgere il lavoro supplementare salvo che dimostri la instaurazione di un altro lavoro a tempo parziale che glielo impedisca, ovvero quando ricorrano comprovate ragioni di carattere personale, familiare, di salute o di formazione.
[…]
Oltre ai casi previsti dalla legge n. 92/2012, il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso dando al datore di lavoro un preavviso di 15 giorni, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
[…]
e) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
[…]

ARTICOLO 36
Appalti e cambi di appalto

[…]
Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e della tutela del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul territorio nazionale e corrispondente alle attività ed alle figure professionali presenti nelle lavorazioni appaltate e, infine, che impegnino le medesime a non subappaltare le attività.

Data la specificità del settore, le Parti ritengono di dover prestare la massima attenzione agli appalti riferiti all'attività di approntamento, pulizia e navettamento delle vetture al fine di:
[…]
- vigilare sul rispetto degli standard di legge in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche con riferimento alle mansioni effettivamente svolte ed eventualmente a rischi di interferenze;
[…]
Gli appalti, in considerazione della specificità dell'attività, dovranno essere affidati ad aziende che rispettino i requisiti di seguito indicati:
[…]
- il suo pieno rispetto e, più in generale, della normativa sul lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
[…]
Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende committenti opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti, nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici sia per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda il pieno rispetto del CCNL applicato, che sia coerente con le attività svolte e rientrante tra quelli siglati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
Le aziende committenti si impegnano a chiedere alle aziende appaltatrici, inserendolo nel contratto di appalto, di portare a conoscenza i propri dipendenti delle procedure e delle tecnologie applicate, con Particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
Le Aziende committenti al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori inseriranno, quindi, nei contratti di appalto, apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto della presente disciplina nonché al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e tutela del lavoro nonché alla corretta applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
[…]

ARTICOLO 38
Lavoro agile

[…]
Salute e sicurezza del lavoro
Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.
In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008. Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.
Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.
Le aziende informeranno periodicamente gli RLS in merito alle attivazioni del personale in lavoro agile.
[…]

ARTICOLO 76
Violenza di genere

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art 24 del D. Lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. 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 necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.
Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 79 (congedi).
La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
La Società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

ARTICOLO 77
Dignità della persona molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti in recepimento di quanto previsto dall'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.01.2016 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
A tal proposito, le Parti rimandano al Protocollo siglato in data 24 novembre 2017, che si allega al presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1).

CODICE NAZIONALE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

PREMESSA

Il presente codice si propone di prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche.
[…]

PRINCIPI

Le lavoratrici e i lavoratori hanno li diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.
Le molestie sessuali, morali e psicologiche e ogni altra forma di violenza e discriminazioni insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la salute, la fiducia, il morale, l'autostima e la motivazione al lavoro.
[…]

DEFINIZIONE DI MOBBING E CONDOTTA MOBBIZZANTE

Per "mobbing" si intendono i comportamenti e gli atti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, o da colleghi parigrado, che si concretizzano in una modalità persecutoria di tipo psicologico e morale.
Per "condotte mobbizzanti" s'intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psico-fisica che si manifesta in forme ansiose-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.
A titolo esemplificativo e non esaustivo sono comportamenti censurabili in ambito
- Calunniare o diffamare una lavoratrice o un lavoratore, oppure le persone a lui care;
- Negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- Sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- Isolare in modo offensivo la lavoratrice o li lavoratore, oppure disprezzarla/o;
- Esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona:
- Insultare, calunniare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- Controllare la lavoratrice o il lavoratore senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarla/o;
- Applicare sanzioni a un/una singolo/a lavoratore/rice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere i problemi insieme;
- Allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/una lavoratore/rice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- Effettuare o minacciare un trasferimento immotivato o negare senza validi motivi un trasferimento richiesto dal lavoratore o dalla lavoratrice per serie ragioni soggettive o oggettive;
- Esigere ore di straordinario non giustificato da esigenze di servizio;
- Manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e / odi permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente;
- Ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione d e i risultati ottenuti;
- Attuare comportamenti discriminatori nell'assegnazione di ferie, trasferte, turni, compiti o mansioni.

DEFINIZIONE DI MOLESTIE

Per "molestie" si intende qualsiasi atto che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percettibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.
Per "molestie sessuali" si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che offendono la dignità degli uomini e delle donne e che si esprimono con manifestazioni fisiche, verbali o di altro genere
A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nella tipologia delle molestie sessuali;
- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute e offensive per chi ne è oggetto;
- Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla sostituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro o la progressione di carriera;
- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- Gesti o ammiccamenti provocatori a sfondo sessuale;
- Esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che alludono al sesso o materiale pornografico;

- Scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso od in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- Ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.
[…]

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE E COMPORTAMENTI MOBBIZZANTI

La persona che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurarsi come casi di violazione del diritto di pari opportunità, di violenza, molestia o mobbing, di cui al presente Codice, come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutele ivi previste, ricorrendo alla **procedura informale** o alla **procedura formale**.

PROCEDURA INFORMALE

La lavoratrice e il lavoratore può chiedere l'intervento della consigliera di Parità competente (nello specifico sarà la consigliera di parità provinciale per i casi di carattere INDIVIDUALE, sarà invece la regionale per i casi di carattere COLLETTIVO) o, a sua scelta, della/del Responsabile delle risorse umane o della/del Consigliera/e di Fiducia dove istituita, per una soluzione atta a far cessare li comportamento denunciato, a rimuovere gli effetti e a impedirne il ripetersi.

Le figure di riferimento di cui sopra tenteranno la soluzione pacifica del caso acquisendo la descrizione dei fatti delle parti coinvolte. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La figura di riferimento prescelta può, previo formale consenso della persona lesa:
- Sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti discriminatori molesti;
- Acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- Presiedere incontri a fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice dei comportamenti discriminatori o molesti;
- Proporre ai soggetti competenti interventi organizzativi finalizzati a porre fine ai comportamenti discriminatori o molesti;
- Suggerire ai soggetti competenti azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso.

L'intervento della figura di riferimento prescelta dovrà essere attivato con tempestività e la procedura dovrà in ogni caso concludersi entro trenta giorni dalla data di presentazione della denuncia.

Alla fine della procedura la figura di riferimento, garantendo la necessaria riservatezza, redigerà una relazione per il responsabile legale dell'azienda, descrivendo anche li clima riscontrato nella stessa.

PROCEDURA FORMALE

La/il lavoratrice/ore qualora non ritenga opportuno tentare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rivelato insoddisfacente, può ricorre alla procedura formale.

L'interessata/o dovrà presentare una denuncia scritta, relativa al comportamento subito direttamente alla persona a ciò delegata dall'azienda, qualora la persona autrice di molestie e mobbing sia la suddetta persona, la denuncia sarà formalizzata alla Consigliera di Parità competente.

Nell'ambito del procedimento il rappresentante aziendale insieme alla figura individuata dalla/dal lavoratrice/ore effettueranno la relativa istruttoria.

Durante l'istruttoria verranno valutate le informazioni, ascoltate le parti ed eventuali testimoni.

L'istruttoria andrà effettuata entro 30 giorni dalla data di apertura del procedimento, prorogabile a 60 giorni per motivate esigenze.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

L'azienda vigilerà sull' effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I responsabili aziendali hanno il dovere di favorire la prevenzione di tali fenomeni nel proprio ambito organizzativo, anche attraverso la formazione e la diffusione di una cultura che valorizzi il rispetto e la qualità delle relazioni.

Tutte le figure poste in posizione di responsabilità secondo l'ordine gerarchico e in ragione della collocazione organizzativa, vigilano sul rispetto del presente Codice.

[…]

AZIONI POSITIVE, SENBILIZZAZIONE EFORMAZIONE

Le aziende adotteranno tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente codice di condotta, anche mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Le aziende predisporranno specifici piani formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o fenomeni di disagio dal lavoro con particolare riferimento al mobbing.

Particolare attenzione dovrà essere posta agli interventi formativi indirizzati ai/alle dirigenti, a chi gestisce le Risorse Umane, a supporto dell'attività di promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona volte alla prevenzione di tali fenomeni.

Le aziende promuoveranno, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee sui luoghi di lavoro.

L'Ente bilaterale nazionale potrà predisporre materiale informativo destinato alle lavoratrici e ai lavoratori e promuoverà un 'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE del 17 settembre 2007

Ultimo aggiornamento	**16/11/2022: Ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL 22 febbraio 2017 recante la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente**
Settore [cod.]	Credito Assicurazioni [J]
Codice CNEL	J121
Data di stipula	23/11/2023
Data di decorrenza	16/11/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	ANIA
Firmatari sindacali	FIRST CISL; FISAC CGIL; FNA; SNFIA; UILCA

Aziende che applicano il CCNL	**2.137***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**55.699***
di cui donne	28.958*
di cui uomini	26.741*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TUTELA DELLA SALUTE **Articolo 50**
Le Parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori/trici lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

(…)

Articolo 51

Le Parti riconoscono che le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro determinano l'esigenza di porre in essere azioni volte a mantenere una adeguata qualità delle condizioni lavorative e dei livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

A tal fine, le Parti - anche in linea con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - concordano sull'importanza che gli ambienti di lavoro salvaguardino l'integrità psicofisica dei lavoratori/trici e che, pertanto, anche a livello aziendale, sia necessario proseguire, nel rispetto delle previsioni di legge, con l'analisi delle condizioni di lavoro, anche con riferimento al fenomeno dello stress lavoro-correlato.

Allegato 14

ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 16 novembre 2022 tra l'ANIA e le OO.SS

(…)

premesso che

- Le Parti intendono, con li presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal d.gs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Le Parti convengono che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori debba perseguirsi con eguale impegno in tutti i luoghi di lavoro, ivi compresi quelli diversi dalla sede aziendale nei quali si svolge la prestazione in modalità agile secondo quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale tempo per tempo vigente, indipendentemente dalle loro dimensioni e dal numero dei dipendenti che ivi effettuano la loro prestazione, consentendo così la realizzazione di condizioni ambientali che favoriscano un sistema di qualità totale del lavoro.
- In considerazione, peraltro, della sostanziale uniformità dell'attività svolta dalle imprese del settore assicurativo, che si caratterizza per l'assoluta prevalenza di mansioni che si svolgono in ufficio, esse ritengono di dover individuare nelle Direzioni generali delle imprese la sede più adatta per consentire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di svolgere la sua attività di tutela dei lavoratori con riferimento all'azienda nel suo complesso.

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 51 - Osservatorio nazionale sul "mobbing".

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tale riguardo le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate e opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

Pertanto considerata l'insorgenza del fenomeno, in attesa della emanazione di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing".

L'Osservatorio è costituito da 5 rappresentanti indicati dall'ANIA e da 5 rappresentanti indicati dalle Organizzazioni sindacali, con rotazione nella presidenza.

I compiti dell'Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- ricercare e analizzare dati e risultanze scientifiche/giuridiche al fine di pervenire a una comprensione del fenomeno 'mobbing' nella sua complessa articolazione e definizione;
- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare e individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica della esistenza di condizioni di lavoro o altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni sussumibili all'interno del concetto di 'mobbing';
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.

Le Parti entro il 31.12.07 redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio.

Nel caso in cui l'Osservatorio ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'ANIA per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

Articolo 9 bis - OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Le Parti, sul presupposto che le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione, anche alla luce degli eventi eccezionali di questi ultimi anni, hanno velocizzato li processo di modifica delle procedure di lavoro e dei modelli organizzativi e hanno posto le basi per un nuovo assetto strutturale delle modalità e delle condizioni di lavoro che dischiudono un ventaglio di opportunità anche in relazione al tema dell'orario di lavoro atte a favorire il work life balance.

Le parti, quindi, costituiscono, sul modello della contrattazione d'anticipo, uno specifico Osservatorio, denominato "Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e innovazione tecnologica", senza compiti negoziali, che avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare tempestivamente i cambiamenti nel settore assicurativo determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale dalla digitalizzazione, anche con riferimento alla diffusione del lavoro agile e alla necessita di promuovere la formazione continua per migliorare costantemente le competenze del personale interessato secondo i principi, i criteri e le modalità di attuazione contenuti nell'art. 64 del presente CCNL.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio ed eventuali proposte dello stesso saranno sottoposti alle Parti firmatarie del CONL, per le opportune valutazioni congiunte.

L'Osservatorio è costituito da 5 rappresentanti designati dall'Ania e da 5 rappresentanti designati dalle OO.SS. e avrà una durata pari alla vigenza contrattuale.

Allegato 14

ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 16 novembre 2022 tra l'ANIA e le OO.SS

(…)

H) Organismo paritetico nazionale.

In considerazione dell'uniformità delle attività svolte nel settore assicurativo e della conseguente omogeneità degli specifici aspetti prevenzionali, le Parti individuano nel livello nazionale, la sede più idonea per lo svolgimento delle competenze dell'Organismo Paritetico, menzionato dallart. 51 del d.lgs. 81/2008.

Tale Organismo, ove costituito, assumerà i seguenti compiti:

- definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione, anche per quanto attiene al lavoro svolto in modalità agile;
- promozione di iniziative formative in materia di prevenzione;
- organo di prima istanza in caso di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. In tale sua veste, l'Organismo Paritetico agisce al fine di comporre, ove possibile, le predette controversie nello spirito di realizzare la migliore sicurezza possibile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.
- Il predetto Organismo inizierà la propria attività operativa entro 90 giorni dalla sua costituzione.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 50

(…)

In tale ottica, le Parti, al fine di dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza del disposto dell'art. 9 della legge n. 300/1970, conformemente a quanto disposto dalla normativa nazionale vigente ni materia, concordano che li rappresentante dei lavoratori/trici per la sicurezza abbia i seguenti compiti:

a) verificare e controllare l'applicazione ed il rispetto in azienda di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro;

b) presentare proposte ai fini della ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei dipendenti, comprese quelle rivolte all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori/trici in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro.

Per quanto riguarda il numero dei rappresentanti, l'elezione degli stessi, il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento di mansioni e il contenuto della loro formazione, le Parti hanno dato adempimento a quanto a loro delegato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, con l'accordo 18 aprile 1995 (come successivamente implementato) di cui all'Allegato 14 al presente contratto.

Allegato 14

ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 16 novembre 2022 tra l'ANIA e le OO.SS

(…)

A) Disposizioni di carattere generale.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è organismo unico e, salvo quanto disposto al successivo terzo comma, ha sede presso la Direzione Generale di ogni singola azienda. I componenti la Rappresentanza per la sicurezza devono essere componenti di R.S.A. presenti in azienda. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Quest'ultimo può essere individuato per più aziende anche nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo (il "rappresentante territoriale").

Nelle aziende o unita produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. A norma dell'art. 19 della l. n. 300/1970, in caso di assenza di R.S.A. in azienda, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

In caso di più imprese tra di loro funzionalmente integrate e con rappresentanze sindacali aziendali

convenzionalmente costituite per l'insieme del personale, in sede aziendale potrà concordarsi la costituzione di una Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza unica per tutte o parte ditali imprese.

B) Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

In considerazione della specificità dell'attività svolta dalle imprese di assicurazione, che ne comporta, in alcuni casi, una presenza articolata sul territorio mediante realtà di dimensioni significative, le Parti ritengono che, ferma restando la sua unicità, l'organismo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto al punto a) del presente accordo, vada costituito tenendo conto sia delle esigenze di sicurezza rinvenibili nella Direzione Generale delle imprese, sia delle specificità proprie delle citate realtà periferiche regionali. Conseguentemente della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza faranno parte sia lavoratori operanti presso la Direzione Generale, sia lavoratori operanti presso tali sedi periferiche. Il numero massimo complessivo dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene cosi di seguito individuato:

1) imprese con un numero complessivo di dipendenti fino a 100 1 componente

2) imprese con un numero complessivo di dipendenti da 101 a 200 2 componenti

3) imprese con un numero complessivo di dipendenti da 201 a 600 3 componenti

4) imprese con un numero complessivo di dipendenti da 601 a 1.000 5 componenti

5) imprese con un numero complessivo di dipendenti da 1001 a 3.000 8 componenti

6) imprese con un numero complessivo di dipendenti oltre 3.000 10 componenti

Circa l'individuazione dei lavoratori che le R.S.A. intenderanno candidare quali componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in rappresentanza della periferia, in sede aziendale verranno stabilite le modalità ed i criteri territoriali da adottare (dimensione regionale o interregionale), tali da garantire un'adeguata rappresentanza sia della Direzione Generale, sia delle sedi periferiche.

C) Costituzione della Rappresentanza dei lavoratori, durata in carica della stessa e modalità per l'esercizio delle sue funzioni. Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'azienda. Tutte le R.S.A. presenti in azienda indicheranno come candidati, di norma, uno o più dei loro componenti, altrimenti dipendenti comunque da loro indicati, che saranno inseriti in una lista unica, con la specificazione dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Le OO.SS. si attiveranno per effettuare tempestivamente, e comunque non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le prime elezioni.

La votazione avverrà a scrutinio segreto. Ogni lavoratore riceverà una scheda contenente i nominativi di tutti i candidati ed esprimerà il voto per tanti nominativi quanti sono i rappresentanti da eleggere. Qualora i candidati nella lista siano in numero superiore, la preferenza verrà espressa per i due terzi dei rappresentanti da eleggere. Risulteranno eletti i candidati (o il candidato) che abbiano conseguito il maggior numero di voti.

I lavoratori che svolgono la prestazione in uffici periferici dell'azienda invieranno li loro voto per posta.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ha le attribuzioni indicate all'art. 50 del d. lgs. n. 81/2008.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi delegato.

D) Rinvio alla sede aziendale.

Ilteriori disposizioni relative alle modalità ed ai tempi delle elezioni nonché alla effettuazione delle operazioni elettorali saranno concordate in sede aziendale, nel rispetto dei tempi previsti dal comma 3 del precedente punto C).

Nella stessa sede saranno individuati gli strumenti ed i mezzi per l'espletamento delle funzioni della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle necessita localmente esistenti, concordando le spese da porre a carico dell'Azienda.

E) Tempo di lavoro retribuito per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Per li tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione 50 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento delle attribuzioni indicate all'art. 50 del d. lgs. n. 81/2008, punti b), c), d), g) (NB: corsi obbligatori di durata minima 32 ore e aggiornamenti periodici di 4/8 ore) ed i).

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

F) Contenuti e modalità della formazione dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, un'adeguata acquisizione delle conoscenze e delle competenze tecnico-giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro anche in relazione al controllo ed alla prevenzione dei rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza per un corretto esercizio delle attribuzioni, ivi comprese quelle relative al lavoro svolto in modalità agile, loro affidate dal d.lgs. n. 81/2008, verrà organizzato, a cura dell'Azienda, un appropriato corso di formazione, secondo quanto previsto dall'art. 37, comma 11, del citato decreto legislativo. Il corso avrà una durata complessiva di 32 ore lavorative, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, per le quali verrà utilizzato il monte ore previsto per la formazione nelle contrattazioni aziendali, così come stabilito dall'art. 42 bis del Protocollo d'Intesa 6/12/1994 per li rinnovo del C.C.N.L. di settore. Esso riguarderà, sostanzialmente, i seguenti punti:

1) principi giuridici comunitari e nazionali;

2) legislazione generale e speciale ni materia di salute e sicurezza sul lavoro;

3) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

4) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

5) valutazione dei rischi;

6) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

7) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

8) nozioni di tecnica della comunicazione.

Le conoscenze e le competenze acquisite dovranno essere aggiornate annualmente, con corsi della durata minima di 4 ore per le imprese che occupano dal 15 al 50 lavoratori e di 8 ore per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

In sede aziendale le Parti, ove ne ravvisino la necessità, potranno concordare l'integrazione del programma di formazione con ulteriori punti, attinenti alle normative vigenti in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

G) Obblighi di riservatezza e segreto professionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di

valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3 del d. g s n. 81/2008, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

(…)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 23

In caso di assenza per malattia, infortunio o per causa di forza maggiore, il lavoratore/trice deve darne immediato avviso alla Impresa, salvo giustificato motivo di impedimento.

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore/trice infortunato deve darne immediato avviso all'Ufficio del Personale.

MALATTIE - INFORTUNI

Articolo 43

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 23, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il primo giorno, deve essere giustificata non oltre il secondo giorno con attestato di malattia decorrente dal primo giorno, sulla base della normativa tempo per tempo vigente.

Devono essere giustificate con certificato medico da presentare nel giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata inferiore alle due giornate, quando le assenze stesse precedono

immediatamente o seguono immediatamente giornate di ferie.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno ni cui li lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che li lavoratore/trice deve far pervenire all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico, di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

Articolo 44

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;

b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b) esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il lavoratore/trice ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei limiti, salvo casi di impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ad alcun effetto, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

Trascorso il suddetto periodo durante il quale l'impresa è tenuta alla conservazione del posto, il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'impresa provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato.

A tale riguardo, l'impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a.r., il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporto, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporto retribuito e costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 153, nonché - ove l'assenza duri più di due giorni - da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 280.mi - quanti sono i giorni di assenza - dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 280.mi - quanti sono i giorni di malattia- dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

Nota a verbale n. 1- Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni.

Nota a verbale n. 2- I trattamenti economici previsti dall'art. 44, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL od a altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese - Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed ala produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener

proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.

Articolo 46

Ai fini della conservazione del posto prevista dagli articoli 44 e 45, i periodi di assenza per malattia si sommano a meno che, tra una assenza ed un'altra, non intercorra un intervallo di almeno quattro mesi.

Agli effetti della somma dei periodi di assenza di cui sopra, sono presi in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 36, nel sesto comma dell'art. 44 e nel secondo comma dell'art. 45.

Nota a verbale - Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30giorni

Articolo 45

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 44, per i dipendenti affetti da TBC e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'INPS valgono le disposizioni di cui all'art. 10, legge 28.2.53 n. 86 e all'art. 9, legge 14.12.70 n. 1088 e successive modifiche.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comporto che compete a ciascun lavoratore/trice interessato in base ai punti a) e b) del precedente art. 44, spetta, per detto periodo eccedente, una indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

Per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione, e quello di cui alla sezione II, parte III, Disciplina Speciale, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione della indennità di cui al comma 2) è quella indicata rispettivamente al quartultimo, terzultimo e ultimo comma del precedente art. 44.

Articolo 47

L'Impresa ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso nei modi e nei limiti di cui all'art. 5, legge 20.5.70 n. 300.

Il lavoratore/trice assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello da lui eventualmente comunicato in sostituzione, durante le fasce orarie "di reperibilità" indicate dalla normativa vigente.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo, che il lavoratore/trice dovrà documentare.

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP DISABILITÀ

Articolo 53

Ai lavoratori/trici portatori di disabilità in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della I. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

(…)

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.

In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di disabilità e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

L'accertamento della disabilità nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 della l. n. 104/1992.

Raccomandazione alle imprese

(…)

Le Parti raccomandano, infine, alle aziende di valutare altresì la concessione delle medesime forme di flessibilità sopra indicate a favore del personale con disabilità o che abbia familiari a carico o sia affidatario di soggetti con disabilita, al quale non sia stata riconosciuta, ai sensi della l. n. 104/1992, la situazione di gravità.

Articolo 57 – Tossicodipendenza

Ai lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza, accertata ai sensi di legge 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, viene riconosciuto - ai sensi del DPR n. 309/90, T.U. delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza – il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione della anzianità di servizio salvo quanto previsto al comma 3), per il tempo strettamente necessario alla esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai sensi della predetta legge il diritto alla conservazione del posto spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori/trici familiari di tossicodipendente, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

I primi 4 mesi di assenza dal lavoro vengono eccezionalmente considerati agli effetti del TFR. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al comma 1), art. 2120 CC (come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297), l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le previsioni di cui al presente articolo troveranno applicazione anche ai casi di alcolismo conclamato mediante presentazione di opportuna certificazione medica rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

LONG TERM CARE

Articolo 86

In considerazione dell'allungamento della vita unitamente alla insorgenza di eventi imprevisti e invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti hanno costituito in data 15 giugno 2005 il Fondo Unico nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (Long Term Care) dei dipendenti del settore assicurativo di seguito denominato Fondo LTC.

Ai fini del finanziamento del suddetto Fondo LTC, le imprese versano al medesimo un contributo annuo pari allo 0.50% della retribuzione annua tabellare di ciascun dipendente.

8. Altro

Articolo 25

Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

In tema di molestie sessuali le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE n. 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato e con l'art. 26, D.lgs. n. 198/06, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello aziendale, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

PARI OPPORTUNITÀ

Articolo 49

(…)

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e europea in materia, le Parti - anche sul presupposto che molte aziende del settore stanno integrando le attività relative alla parità di genere e alla gender diversity, all'interno di un progetto di più ampio respiro legato alla diversità ed inclusione in tutte le sue declinazioni e al wellbeing, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo termine -

riconoscono che la piena attuazione delle pari opportunità, nella sua accezione più ampia del termine, significa rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

Si tratta, quindi, di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale che deve garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti quali il genere, l'età, l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, religioso e politico.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il C.C.N.L. 3 marzo 1991 e confermata con i successivi C.C.N.L., le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, favorendo anche specifiche iniziative nelle aziende.

(…)

VISITE MEDICHE

Articolo 52

Ferme le disposizioni di cui all'art. 50 e seguenti del d.lgs. n. 626/1994e successive modifiche e integrazioni in tema di visite mediche per i lavoratori/trici ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica una volta all'anno anche per i lavoratori/trici che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Per i lavoratori/trici che operano con prevalenza alle macchine del centro stampa è prevista, ogni sei mesi su richiesta degli interessati, una visita audiometrica.

Per i lavoratori/trici dei call center addetti al front office, in aggiunta a quanto già previsto dal 1° comma, le imprese si attiveranno, sempre nell'ambito di applicazione d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, per l'introduzione di controlli sanitari audiometrici ed ORL.

Tutte le suddette visite saranno a carico dell'impresa.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime saranno oggetto di intesa con gli organismi sindacali aziendali, sentito il parere del medico competente.

Per i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva, pur in assenza dei presupposti di cui ai commi precedenti, è parimenti prevista su richiesta una specifica visita oculistica una volta l'anno.

Articolo 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro. Cause di cessazione del rapporto di lavoro.

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

(…)

(c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 44 e 45;

(…)

Articolo 74 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio.
La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 70 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al TFR, della indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 171
Al personale che svolga turni di lavoro pari ad almeno 3 ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concesso un intervallo di 15 minuti dopo 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA del 18 dicembre 2017

Ultimo aggiornamento	**18/12/2017: Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera**
Settore [cod.]	Credito Assicurazioni [J]
Codice CNEL	J153
Data di stipula	18/12/2017
Data di decorrenza	1/1/2016
Data di scadenza	30/6/2020
Firmatari datoriali	ANAPA CONFCOMMERCIO
Firmatari sindacali	FIRST CISL; FISAC CGIL; UILCA UIL; FNA

Aziende che applicano il CCNL	**4.317***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**15.355***
di cui donne	12.356*
di cui uomini	3.000*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ALLEGATO N. 3 **APPLICAZIONE DEI D.L. N. 81/2008 E 106/2009 IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
1. premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento delia salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; 2. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai j rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

3. ravvisato che il decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nel recepire ed integrare le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

4. preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

5. considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

si è definito il presente allegato sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, a valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, per i dipendenti delle agenzie operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

ALLEGATO N. 3

APPLICAZIONE DEI D.L. N. 81/2008 E 106/2009 IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(…)

SECONDA PARTE

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE (OPN)

a. È costituito un Organismo Paritetico azionale per la sicurezza sul lavoro, formato da 4 rappresentanti delle Associazioni datoriali firmatarie del presente contratto e da 4 rappresentanti dei lavoratori delle 00. SS. firmatarie del presente contratto. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

b. Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale.

c. L'Organismo Paritetico, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 81/08, ha i seguenti compiti:

1. promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per gli RLST e RLS;

2. elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministeri del lavoro e della sanità in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

3. promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

4. promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla Ue e di Enti pubblici e privati nazionali;

5. favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'Ue e nazionali;

6. valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

7. verifica preventiva delle compatibilità, in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei rappresentanti per la sicurezza territoriali e assegnazione di ambiti territoriali di competenza;

8. assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate costituiranno nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità previste nel Dlgs 81/08, pareri ufficiali dell'OPN. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le USSL, le Direzioni provinciali del lavoro, la Magistratura, la Regione, ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L'Opn potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri.

9. promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

10. individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 81/08;

11. elaborare progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

2. Composizione delle controversie

1. Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e si lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

2. A tal fine, per dirimere eventuali conflitti irrisolti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo paritetico nazionale, quale prima istanza di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

3. Procedure:

a. la parte che ricorre all'Opn, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

b. In tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Opn il ricorso scritto con raccomandata a.r., e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dai ricevimento del ricorso;

c. l'OPN può designare esperti, comunicandolo alle parti;

d. l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi al termine di cui ai punto b), salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico Nazionale;

e. l'Opn assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le Associazioni ed OO.SS. stipulanti il presente accordo;

f. si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

g. trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti potrà adire la magistratura;

h. Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

4. Modalità di attuazione dell'accordo

Per la pratica realizzazione di quanto indicato nel presente allegato, le Parti stabiliranno a liveilo nazionale la misura del contributo da destinare all'Opn, sulla base dei seguenti criteri:

1. previa definizione del bilancio preventivo, alia copertura dei costi concorrono tutte le agenzie attraverso l'Ente Bilaterale;

2. per le Regioni nelle quali eventualmente non fossero stati nominati gli RLST, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminarne le cause, al fine di rimuoverle ovvero di adottare soluzioni alternative.

5. Dichiarazione congiunta

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti stipula del presente accordo, non decadono in ragione dello stesso.

6. Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà contestualmente al CCNL, di cui forma parte integrante.

E.N.B.Ass.

(…)

REGOLAMENTO

(…)

Art. 3 – ATTIVITÀ

(…)

5- ASSISTENZA

Provvedere, sulla base dei contratti e accordi collettivi stipulati tra le parti, a:

a) gestire direttamente le attività di rimborso ai datori di lavoro delle assenze lavorative per malattia dei lavoratori iscritti (Allegato A);

(…)

ALLEGATO A – SEZIONE RIMBORSI ASSENZE

Art.1 - SCOPO

In assenza di copertura assicurativa da parte degli ISTITUTI PUBBLICI DI ASSISTENZA, l'Ente, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra i datori di lavoro, ha lo scopo di versare una indennità economica in relazione a quanto corrisposto dagli agenti di assicurazione iscritti/ all'Ente ai propri dipendenti in caso di loro assenza per malattia.

(…)

Art. 3 - DEFINIZIONE DI MALATTIA

I datori di lavoro iscritti, in caso di malattia dei propri dipendenti, hanno diritto al versamento di una indennità economica, relativa a quanto già corrisposto ai propri dipendenti a norma dell'art. 48 CCNL comma 1: a tale scopo, s'intende per malattia ogni alterazione rilevabile in maniera obiettiva dello stato di salute che comporti l'incapacità alla prestazione lavorativa.

Non rientrano nel concetto di malattia:

a) le assenze per infortunio sul lavoro e malattie professionali;

b) i periodi di assenza dal lavoro per parto, aborto volontario non terapeutico, gravidanza e puerperio, con i limiti previsti a art.4.

Art. 4 - PRESTAZIONI

Premesso che resta inalterato l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione in tutte le giornate di malattia che impediscano al dipendente la prestazione lavorativa, come previsto dal CCNL, l'ENBASS provvedere al versamento al datore di lavoro di una indennità.

Tale indennità, la cui corresponsione decorre a partire dal quarto giorno di calendario di malattia compreso in poi, viene fissata di importo pari alia cifra a carico del datore di lavoro, versata ai dipendenti assenti e riportata nei rispettivi cedolini stipendiali, senza considerare elementi di contribuzione differita.

La misura di rimborso di cui al comma precedente potrà essere rivista dopo ogni biennio di attività dell'Ente, nell'ottica di assicurare l'equilibrio finanziario dello stesso.

L'indennità di malattia viene versata ai datori di lavoro dall'Enbass per i periodi previsti all'art. 48 - comma 1 - CCNL per ogni evento morboso.

Il rimborso dell'indennità non potrà comunque superare i limiti previsti dall'articolo 48 - comma 1 - del CCNL vigente.

(…)

ALLEGATO B – SEZIONE MALATTIA

Art. 1 - SCOPO

In ossequio alle normative nazionali ed europee, l'Ente, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra datori di lavoro e dipendenti effettivi iscritti, ha lo scopo di garantire ai soci? prestazioni assistenziali/previdenziali difficilmente fruibili, per costi, complessità, difficile reperibili à dei servizi, in maniera indi

Art. 2 – CASSA

(…)

L'obbligo della contribuzione, per la parte destinata al funzionamento della CASSA malattia, non ricorre unicamente con riferimento a quei dipendenti che, pur essendo soggetti all'applicazione del citato CCNL, già fruiscono dell'Indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge (lavoratori salariati e apprendisti). Resta in ogni caso salva la contribuzione, riferita ai lavoratori prima citati, destinata al funzionamento degli altri strumenti contrattuali indicati all'art. 4 CCNL vigente.

(…)

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ALLEGATO N. 3

APPLICAZIONE DEI D.L. N. 81/2008 E 106/2009 IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(…)

PRIMA PARTE

RAPPRESENTANTI DEI AVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Rappresentante per la Sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50, comma 2, decreto legislativo n. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

1. Individuazione della rappresentanza

a) Considerata la specificità del comparto, ai sensi degli art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008, nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono individuati, in conformità dell'articolo 48 de! d.lgs. 81/2008, in ambito territoriale di comparto attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale previsto nel presente accordo, che forma parte integrante del CCNL di categoria.

La definizione formale del sistema è demandata ad accordi da determinarsi all'interno dell'*Organismo Paritetico Nazionale per il settore delle agenzie di assicurazione in gestione libera*.

b1) Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito dell'azienda al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 *"Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza"*, lettera C.

b2) In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, delia complessità degli adempimenti per l'entrata in vigore dello stesso vista l'importanza, condivisa dalle parti, di dare una puntuale ed immediata applicazione all'accordo e alle tutele sia dei lavoratori sia degli utenti in tema di sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere provvisoriamente designato secondo le modalità di cui al punto 2 "*Procedure per l'individuazione dei rappresentante per la sicurezza*", lettera C.

c) I Rappresentanti per la Sicurezza entreranno nel pieno delle loro funzioni subito dopo il completamento delle procedure relative all'Organismo Paritetico Nazionale di cui alla SECONDA PARTE.

2. Procedure per l'individuazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

A. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza RLST.

a) I rappresentanti territoriali per la sicurezza RLST saranno individuati su base regionale, fino ad un numero massimo di 92 nell'intero territorio nazionale, congiuntamente nominati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il seguente accordo e comunicati all'O.P.N.; è possibile prevedere la nomina dell'RLST in modo congiunto con tutte le parti firmatarie.

L'Organismo Paritetico Nazionale verificherà l'assenza di situazioni di incompatibilità, da valutare in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei candidati a coprire tale ruolo e ratificherà, con propria delibera, la designazione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali, assegnando gli ambiti territoriali di competenza; è prevista una verifica dell'operatività degli RLST ad un anno dalla nomina.

b) Il rappresentante territoriale entra in carica con la notifica della designazione, a prescindere dalla tempistica della ratifica, dura in carica tre anni ed è ridesignabile. Scaduto il periodo, resterà comunque in carica, con pienezza di funzioni, fino all'indicazione del nuovo RLST.

c) Gli RLST concerteranno le metodologie di lavoro ed opereranno, in particolari situazioni, congiuntamente. Saranno comunque valide le attività condotte, ai sensi del presente accordo, singolarmente da ciascun RLST.

d) I costi dell'operatività degli RLST prima dell'entrata in funzione, degli organismi contrattuali saranno posti a carico di tali organismi appena questi inizieranno ad operare.

B. Aziende con meno di 15 dipendenti - indicazione del RLST (rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza)

a) L'Organismo Paritetico Nazionale comunicherà ai datori di lavoro, che a loro volta lo comunicheranno ai lavoratori, il nominativo del RLST designato al quale fare riferimento.

C. Aziende con più di 15 dipendenti – eiezione del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

a) Il rappresentante per la sicurezza è individuato di norma tra i componenti delle R.S.A. laddove costituite; in caso di assenza di R.S.A., per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori in servizio e non in prova nell'azienda, su istanza degli stessi o su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero tra il datore di lavoro e le OO.SS. dei lavoratori stipulanti li presente accordo. Le eiezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 47, comma 7, del D. Lgs.81/2008 il numero degli RLS da eleggere per ogni agenzia è pari a uno. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto, nelle agenzie con più di 15 dipendenti, è equiparato agli RLST per la formazione e la partecipazione a corsi (vedi allegato 1), art, 3 e 4 del presente accordo.

b) In caso di costituzione della R.S.A. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi sarà sostituito nelle funzioni da uno dei componenti della R.S.A. stessa, che rimane in carica ed esercita le funzioni fino alla scadenza originale del mandato.

NOTE: l'rsa che sostituisce l'rls dovrà svolgere il corso di formazione previsto, anche se già effettuato dall'uscente rls.

c) Si procede alia elezione mediante votazione diretta da parte dei lavoratori. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delie eiezioni ad accezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegna a dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo nell'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro.

d) L'RLS durerà in carica 3 anni e sarà rieleggibile. Scaduto il periodo, continuerà il suo mandato fino a nuove elezioni; nel caso di dimissioni, o per qualsiasi altro motivo di mancanza dell'rls, esso sarà sostituito in modo temporaneo e fino a nuove elezioni, dall'rlst, fino all'indicazione del nuovo rls.

e) In caso non si riesca a indicare un rappresentante interno, si farà ricorso al RLST di territorio, ai sensi dell'art. 48 D.L.81/08, con le procedure previste al punto A.

3. Permessi retribuiti

a) In relazione alle peculiarità dei limitati rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori Aziendale o Territoriale, ogni RLS/RLST avrà a disposizione un massimo di 500 ore annue, con un costo massimo, per le aziende di 15 euro orari.

b) l'usufruizione dei permessi sarà comunicata al datore di lavoro con preavviso (18 ore, salvo i casi previsti dalla legge.

4. Attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza aziendali e territoriali

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 48 del decreto legislativo n. 81/2008, le Parti concordano sulle indicazioni seguenti.

a) Strumenti e mezzi

1. Il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale prevista dalla legge per il più proficuo espletamento dell'Incarico.

2. Il rappresentante può consultare senza limitazioni il documento relativo alla valutazione dei rischi e, se lo ritiene, richiederne copia ovvero prendere visione ed estrarre copia di altra documentazione che consenta la conoscenza dei risultati della valutazione effettuata.

3. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

4. Nelle aziende superiori ai 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni, e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A.

b) Accesso ai luoghi di lavoro

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi se RLST e 2 giorni lavorativi se RLS, le visite che Intende effettuare nei luoghi di lavoro, tranne per gli interventi urgenti previsti dalla Legge, per i quali non vi è l'obbligo del preavviso.

3. l'RLST, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro dovrà essere accompagnato, per ragioni organizzative e produttive, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'agenzia o altra persona delegata dal Datore di Lavoro nonché, facoltativamente, anche disgiuntamente da un rappresentante delle Associazioni ed uno delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo.

c) Modalità di consultazione

1. Laddove il decreto legislativo n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

2. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

3. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale de avvenuta consultazione.

5. Informazioni e documentazione aziendale

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare e trarre copia della documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti delia rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo 1 avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate; nei casi previsti dai decreto legislativo n. 81/2008, non vi e1 obbligo di preavviso e le ore usufruite saranno segnate nella scheda permessi non appena terminata l'urgenza.

7. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavora ori per la /sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di la ro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 81/2008, si stabilisce quanto segue:

a) il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione iniziale prevista dal decreto legislativo n. 81/2008;

b) la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante delia sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

c) tale formazione deve prevedere, con specifico riferimento ai settori interessati, un programma che comprenda quanto previsto nell'Allegato 1, sia come argomenti che come durata.

d) i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico Nazionale o in collaborazione con lo stesso;

2. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati prima della stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

(…)

Allegato 1 - Corsi per RLS/RLST.

1.PROGRAMMA

Il corso di formazione per RLS/RLST, predisposto come previsto all'articolo 7 del comma 1° del presente accordo, verterà su:

a) principi giuridici comuni ari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

c) principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

e) la valutazione dei rischi, con particolare riguardo a quelli da stress da lavoro correlato;

f) individuazione delie misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

h) aspetti normativi dell'attività di rappresentante dei lavoratori;

g) nozioni di tecnica delle comunicazione

2.NORME

La durata dei corsi è, di norma, di 64 ore. Nelle aziende superiori a 15 dipendenti, saranno utilizzate 12 ore, nell'ambito del quantitativo indicato al comma precedente, sui rischi specifici presenti in Azienda e le conseguenti misure adottate, con verifica di apprendimento.

Per quanto riguarda l'aggiornamento annuale: corso di 8 ore.

In caso di rielezione gli RLS/RLST sono esonerati dal corso di formazione se l'OPN è già in possesso di copia dell'attestato di partecipazione al corso già sostenuto, ma non potranno mai essere esonerati dai corsi di aggiornamento.

È fatta eccezione, e potranno non frequentare gli aggiornamenti, per quegli RLS/RLST che svolgano i corsi di aggiornamento in sede sindacale o nella loro azienda di provenienza, in quanto RLS eletti dai lavoratori in quel contesto, e ne producano all'OPN le relative attestazioni.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ALLEGATO N. 1

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(…)

Art. 11 - Formazione: contenuti

(…)

4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

(…)

d) sicurezza sul lavoro,

secondo I Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

(…)

e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

(…)

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 3

Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

(…)

2. Tale contributo, da destinare alle finalità di cui all'art. 4, è determinato nella misura complessiva così precisata:

(…)

C. lo 0,25%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile, per 12 mensilità, di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al rimborso per le assenze di malattia dei lavoratori agenziali di cui all'art. 51;

(…)

Articolo 4

Ente Bilaterale

(…)

8. L Ente provvede alla gestione:

a) dei rimborsi ai datori di lavoro per le assenze a seguito di malattia dei dipendenti, come previsto dall'art. 3, comma 2, lett. c), iv;

(…)

Articolo 21

Cambiamento di mansioni

(…)

4. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi un anno.

(…)

Articolo 37

Anzianità di servizio

(…)

2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

(…)

Articolo 42

Assenze e malattie durante le ferie

1. Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il lavoratore non maturerà diritto alle ferie per cui il periodo di ferie spettante viene proporzionalmente ridotto. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, nell'ambito, per quest'ultima, dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 49.

3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non

fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 7°comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrò luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 40, 1°comma, lett. da a) a d).

4. A norma dell'art. 2109, 3° comma, C.C., non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

Articolo 48

Malattia e infortunio extraprofessionale

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:

a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;

b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;

c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.

2. Per il computo dei periodi di cui al precedente comma, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno sei mesi di servizio effettivo.

3. L'Agente invierà al lavoratore interessato almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto di cui al 1° co ma, una comunicazione relativa alla stessa, a valere esclusivamente come informativa.

4. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 63 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.

5. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

Nota a verbale:

Le Parti si impegnano a ridiscutere i termini di conservazione del posto all'atto della operatività della Cassa Lavoratori Agenziali, nell'ottica di una progressiva elevazione di tali termini.

Articolo 49

Malattia: documentazione da produrre

1. Il lavoratore che si assenta per malattia e salvo giustificato impedimento, oltre alle normali comunicazioni, dovrà comunicare preferibilmente via email, o via faxi o via sms, e comunque in via tracciabile, al datore di lavoro, nel secondo giorno di malattia, se la stessa è di durata superiore

ad un giorno, il numero di protocollo identificativo del certificato medico, inviato in via telematica, rilasciato dal medico. Tale certificato dovrà giustificare anche il primo giorno.

2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà far pervenire all'agenzia nuovo numero di protocollo di proroga della malattia.

Articolo 50

Malattia: visite di controllo

1. Durante il periodo di assenza, l'agente ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia o infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Articolo 51

Oneri a carico dei datori di lavoro relativi alle malattie

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 48 saranno rimessi, a richiesta dei datori di lavoro, secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 4, 5° comma, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto in detto Regolamento, nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 3 del presente CCNL.

Articolo 52

Infortunio sul lavoro e malattie professionali

1, In caso di infortunio sul lavoro o di insorgenza di malattia professionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore infortunato fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta, certificata dal medico dell'INAIL.

2. Durante l'intero periodo di cui sopra l'azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione al trattamento di competenza dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta. L'azienda provvederà inoltre ad anticipare l'indennità a carico INAIL, a norma dell'art. 70 T.U. infortuni, e comunque per un periodo massimo di tre mesi, decorsi i quali la relativa anticipazione verrà comunque recuperata.

Nota a verbale:

Per le cure balneotermali-idropiniche si fa riferimento alla normativa di Legge 11 novembre 1983, n, 638, ed alle eventuali successive modifiche e integrazioni già intervenute.

Articolo 57

Congedi per eventi e cause particolari

(…)

3. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 delia legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche.

4. L accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art 4 legge 104/92. Sarà considerata temporaneamente valida la copia della domanda, con

relativa ricevuta, presentata dal lavoratore all'INPS, salvo conguaglio.

(…)

6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

ALLEGATO N. 1

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(…)

Art. 15 -Malattia - Gravidanza - Puerperio

1. Durante i periodi di assenza previsti agli artt. 48, 54, 56 e 57 dei CCNL, l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti. Per ogni periodo di assenza che si prolunghi oltre i 30 gg, il datore di lavoro, previa apposita comunicazione documentata, potrà prolungare il periodo di apprendistato di un periodo pari all'assenza stessa.

(…)

8. Altro

Articolo 40

Programmazione delle ferie

(…)

e) nell'assegnazione dei turni di ferie il datore di lavoro darà la precedenza alle proposte provenienti dai lavoratori con maggiore anzianità e/o carichi famigliari, tenendo altresì conto delle condizioni di salute e/o famigliari del lavoratore stesso.

(…)

Articolo 53

Visita oculistica

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 176 d.lgs 81/2008 le parti concordano di sottoporre a visita oculistica tutto il personale dipendente. La visita verrà effettuata con cadenza biennale a tutti i lavoratori e a prescindere dall'età anagrafica. I costi saranno sostenuti dal datore di lavoro.

Articolo 54

Gravidanza e puerperio

(…)

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno al facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

(…)

Articolo 59

Molestie sessuali

1. Si intende recepito quanto previsto dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n° 145.

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA del 10 novembre 2014

Ultimo aggiornamento	**5/2/2018: Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera**
Settore [cod.]	Credito Assicurazioni [J]
Codice CNEL	J154
Data di stipula	5/2/2018
Data di decorrenza	1/4/2018
Data di scadenza	1/4/2023
Firmatari datoriali	SNA; CPMI ITALI
Firmatari sindacali	FESICA CONFSAL; CONFSAL FISALS

Aziende che applicano il CCNL	**4.725***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**16.954***
di cui donne	13.881*
di cui uomini	3.073*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
Le parti demandano all'Ente Bilaterale Ebisep, la stesura di un protocollo di sicurezza per la tutela e al salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori nonché la sua successiva applicazione nelle singole Agenzie.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 9 **Ente bilaterale e Finanziamento Ente bilaterale**
1. Le parti dichiarano di aderire all'EBISEP li cui funzionamento è regolato da apposito statuto e regolamento interno e la cui operatività relativamente ai meccanismi di prelievo e regolata da convenzione con l'INPS. (…) 7. sicurezza sul lavoro. Per l'applicazione delle norme in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 106/2009) si rinvia all'allegato 3 al presente contratto.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 20 **Cambiamento di mansioni**
(…) 4. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi 18 mesi. (…)

Articolo 36 **Anzianità di servizio**
(…) 2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio. (…)

Articolo 41

Assenze e malattie durante le ferie

1. Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il lavoratore non maturerà diritto alle ferie per cui il periodo di ferie spettante sarà proporzionalmente ridotto. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, nell'ambito, per quest'ultima, dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 44.

3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 6°comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrò luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 39 bis, 1°comma, lett. da a) a d).

4. A norma dell'art. 2109, 3° comma, C.C., non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

Articolo 47

Malattia e infortunio extraprofessionale

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:

a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;

b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;

c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.

2. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 24 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

3. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 58 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.

4. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, let. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi.

Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, li rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

Articolo 48

Malattia: documentazione da produrre

1. Il lavoratore che si assenta per malattia dovrà darne immediata notizia, oltre alle normali comunicazioni, al datore di lavoro e far pervenire allo stesso il certificato medico secondo le previsioni di legge.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà avvertire immediatamente il datore di lavoro e far pervenire all'agenzia nuovo certificato medico di proroga della malattia.

3. Per certificato medico deve intendersi, salve successive modifiche normative, il protocollo identificativo del certificato medico rilasciato e trasmesso dal medico in via telematica.

Articolo 49

Malattia: visite di controllo

1. Durante il periodo di assenza, il datore ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia o infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Articolo 50

Oneri a carico dei datori di lavoro relativi alle malattie

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli da 47 a 49 saranno rimessi, a richiesta dei datori di lavoro, secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 4, 5° comma, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto in detto Regolamento, nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 3 del presente CCNL.

Articolo 51

Infortunio sul lavoro

1. In caso di infortunio sul lavoro l'agente conserverà il posto al lavoratore infortunato fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta, certificata dal medico dell'INAIL.

2. Durante l'intero periodo di cui sopra l'azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione al trattamento di competenza dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta. L'azienda provvederà inoltre ad anticipare l'indennità a carico INAIL, a norma dell'art. 70 T.U. infortuni, e comunque per un periodo massimo di tre mesi, decorsi i quali la relativa anticipazione verrà comunque recuperata.

Articolo 54

Congedi per eventi e cause particolari

(…)

4 Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art.33 della legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche. L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art 4 legge 104/92.

(…)

6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

ALLEGATO N. 1

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(…)

Art. 15 -Malattia - Gravidanza - Puerperio

1. Durante i periodi di assenza previsti per malattia, gravidanza e puerperio cosi come disciplinati dal presente C.C.N. L., l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti.

2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

(…)

ALLEGATO N. 2

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

(…)

Art. 4 - Periodo di comporto per malattia e infortunio

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.

(…)

Art. 10 - Lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

1. Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica

istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od

orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. Ai lavoratori cui sopra non verrà richiesto lavoro supplementare.

8. Altro

Articolo 26

Procedure e provvedimenti disciplinari

(…)

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

(…)

- grave infrazione alle norme di legge circa la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro;

(…)

Articolo 50

Programmazione delle ferie

(…)

e) nell'assegnazione dei turni di ferie il datore di lavoro darà la precedenza alle proposte provenienti dai lavoratori con maggiore anzianità e/o carichi famigliari, tenendo altresì conto delle condizioni di salute e/o famigliari del lavoratore stesso.

(…)

Articolo 52

Gravidanza e puerperio

(…)

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno al facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

(…)

Articolo 56

Pari opportunità - Molestie sessuali

(…)

3. Si intende recepito quanto previsto dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n° 145, che prevede all'art. 2, comma 2 bis, 2 ter e 2 quater, la normativa in materia di molestie sessuali.

CCNL PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE del 7 dicembre 2023

Ultimo aggiornamento	**9/7/2024: Accordo di rinnovo del CCNL 11 giugno 2022 per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane**
Settore [cod.]	Credito Assicurazioni [J]
Codice CNEL	J271
Data di stipula	9/7/2024
Data di decorrenza	9/7/2024
Data di scadenza	31/12/2025
Firmatari datoriali	FEDERCASSE
Firmatari sindacali	FABI; FIRST CISL; FISAC CGIL; UGL CREDITO; UILCA UIL

Aziende che applicano il CCNL	**298***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**36.978***
di cui donne	16.067*
di cui uomini	20.911*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 70 **Misure di sicurezza**
Le Parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro sulla base anche delle indicazioni fornite dall'Osservatorio nazionale.

In caso di risoluzione del rapporto per morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, l'Azienda medesima, nelle scelte per assunzione in posto iniziale di carriera, appena vacante, darà preferenza ad un familiare convivente ed a carico del dipendente anzidetto.

Non verificandosi o tardando a verificarsi vacanza di posto, il caso sarà segnalato alla Federazione locale.

Dichiarazioni a verbale

In materia di salute e sicurezza, ex D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, dispone l'accordo del 27.11.2019 Allegato G al presente contratto.

In ordine ai meccanismi introdotti dalia legge 5 luglio 1991 n. 197, le Aziende interessate comunicheranno annualmente le misure tecnico/organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e gli interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato.

Le informazioni fornite potranno formare oggetto di proposta ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, con il personale.

Le Parti si danno atto che le Aziende considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ALLEGATO G

VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 27 novembre 2019

Premesso che

-Le Parti promuovono, in coerenza con i Valori identitari del Credito Cooperativo sanciti nell'art. 2 dello Statuto tipo delle BCC/CRA e nella Carta dei Valori, la cultura della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro come elemento indispensabile per garantire la salute e la sicurezza del personale, la vivibilità degli ambienti, la fruibilità dei servizi ed il miglioramento della qualità e delle condizioni generai di lavoro;

-le Parti confermano che i rapporti tra le stesse per ciò che concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono caratterizzati dal superamento di posizioni di conflittualità e si ispirano ad una politica di prevenzione e protezione,

-le Parti stipulanti intendono dare attuazione all'impegno assunto con il contratto collettivo nazionale del 9 gennaio 2019 di procedere all'adeguamento dell'alleato "G" al c.c.n.l. rispetto alle novità normative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", ed agli adempimenti loro demandati, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni;

-l'esercizio delle funzioni del Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza assume una valenza strategica aziendale ai fini della effettiva applicazione delle disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/2008;

-le Parti prendono atto che le attività svolte dalle Aziende di Credito Cooperativo, ricomprese nell'area creditizio/finanziara, si caratterizzano, in tutte le strutture aziendali, per l'assoluta prevalenza di mansioni "d'ufficio";

-il presente Accordo si applica a tutte le Aziende destinatarie della contrattazione collettiva del Credito Cooperativo;

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 12

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni Organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per Federcasse - opera nell'ambito dell'Ente Bilaterale del Credito Cooperativo di Categoria ed in raccordo con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità.

All'Osservatorio nazionale sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

(…)

- condizioni igienico/ambientali nei posti di lavoro;

(…)

Articolo 13

Osservatori Locali

È costituito, con riferimento a ciascuna Federazione locale, un Osservatorio locale paritetico formato da un numero massimo di dieci membri: cinque designati dalla Federazione locale e gli altri cinque designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e maggiormente rappresentative a livello locale.

Tale Osservatorio dovrà riunirsi, con cadenza annuale entro Il 31 dicembre di ciascun anno o comunque su richiesta di una delle Parti stipulanti, per esaminare la situazione occupazionale delle Aziende.

Agli Osservatori locali sono attribuite, per quanto di loro competenza, le stesse prerogative dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12.

(…)

Articolo 14

Ente Bilaterale del Credito Cooperativo

EnBiCC, definiti fra le Parti l'atto costitutivo e lo Statuto entro il 15 Dicembre 2022, potrà occuparsi di:

(…)

- sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e la prevenzione dei rischi tipici del lavoro bancario per i lavoratori;

(…)

Articolo 131

Commissione nazionale di studio per la sicurezza

Le Parti confermano il ruolo della Commissione nazionale di studio per la sicurezza come luogo di monitoraggio, consultazione e confronto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 132

Commissione paritetica per la revisione dell'"Allegato G" in materia di sicurezza

È istituita tra le Parti una Commissione paritetica di studio e adeguamento dell'"Allegato G" al c.c.n.l. rispetto alle novità normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

ALLEGATO G

VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 27 novembre 2019

(…)

Art. 8

Considerate le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, gli organismi paritetici di Cui all'art. 51 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 sono individuati sia a livello nazionale che locale. Le Parti convengono che gli organismi paritetici per la sicurezza svolgeranno le funzioni indicate dal citato art. 51; agli stessi organismi sarà altresì affidata la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di favorire lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 51 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'organismo paritetico prenderà ni esame con periodicità semestrale i dati elaborati da OSSIF relativi alle rapine tentate ed effettuate a livello territoriale.

Art. 9

A livello locale (regionale o interregionale, ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano) saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli

Organismi Paritetici Locali composti da 4 rappresentanti della Federazione locale e da 4 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Detti Organismi Paritetici, oltre agli adempimenti di cui all'art.51 del D.Lgs. n. 81/2008 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiscono pareri ufficiali dell'Organismo Paritetico Locale. L'Organismo Paritetico Locale valuta di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più idonei tali pareri.

- promuovere l'informazione e al formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza.

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D. lgs. n. 81/2008

- elaborare progetti e/o criteri formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziare pubbliche, anche a livello comunitario.

- ricevere i verbali con l'indicazione del Rappresentante del Lavoratori per la sicurezza.

- designare esperti richiesti congiuntamente delle parti.

L'Organismo Paritetico Locale:

- nella prima riunione elabora il regolamento di funzionamento;

- assume le proprie decisioni a maggioranza dei presenti;

- redige verbale dell'esame dei ricorsi e delle decisioni prese.

Le parti interessate (Aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

(…)

Art. 12

Le parti confermano che per la miglior gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (datore di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) devono ricorrere all'Organismo Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'Organismo Paritetico Locale ne informa, senza ritardo, le altre parti interessate.

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Organismo Paritetico Locale, ricorso scritto con raccomandata A.R., trasmettendone contestualmente copia con lo stesso mezzo alla controparte, la quale può inviare controdeduzioni entro quindici giorni dal ricevimento del ricorso.

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i trenta giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo Paritetico Locale;

- l'Organismo Paritetico Locale assume le proprie decisioni all'unanimità, la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le Organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- dell'esame e delle decisioni assunte va redatto verbale;

- trascorsi i termini sopra indicati, ovvero qualora non riesca il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può rimettere la questione all'esame, in sede nazionale, delle parti stipulanti li presente accordo, prima di adire le autorità competenti, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (Azienda, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto

La decisione adottata.

Disposizione transitoria

Sono tatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ALLEGATO G

VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 27 novembre 2019

Art. 1

(…)

Presso ogni azienda è istituita la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, prevista dall'art. 47 del d.lgs. 81/2008.

Il numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene individuato come segue:

a) 1 rappresentante nelle aziende che occupano sino a 200 lavoratori;

b) 3 rappresentanti nelle aziende che occupano da 201 a 1.000lavoratori;

c) 6 rappresentanti nelle aziende che occupano più di 1.000 lavoratori.

Dalla modalità di calcolo che precede si escludono le Aziende le cui strutture insistono sui territori di più regioni o province autonome, per le quali si adotta il criterio di unità produttiva definito all'art. 1dell'Accordo nazionale 31 luglio 2014.

Per le unità produttive periferiche delle Società su cui la Capogruppo esercita direttamente il controllo societario ex art. 2359 Cod. Civ. (c.d. perimetro diretto) la determinazione del numero

dei rappresentanti avrà quale base di computo l'insieme dei dipendenti addetti alle unità produttive delle suddette Società su base regionale.

Per le Aziende aderenti alla Federazione Raiffeisen aventi sede nella Provincia autonoma di Bolzano trovano attuazione le specifiche intese stabilite a livello locale.

Ai rappresentanti perla sicurezza (RLS) vengono riconosciute le attribuzioni stabilite dall'art. 50 del d.lgs. g aprile 2008, n. 81.

I rappresentanti per la sicurezza non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per i Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Art. 2

Alla costituzione della rappresentanza unitaria dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori interessati.

I candidati sono presentati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali o dagli organismi sindacali di gruppo, ove costituiti, facenti capo alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti li presente accordo: detti candidati vengono individuati fra i lavoratori che rivestono al momento della elezione la carica di dirigente delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o degli organismi citati.

Presso le aziende ove non sia costituita alcuna Rappresentanza Sindacale Aziendale i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono eletti fra i lavoratori.

La votazione avviene a scrutinio segreto. Ogni lavoratore esprime il voto per un massimo di preferenze pari al numero dei rappresentanti da eleggere, ovvero non superiore a 2/3 degli stessi nel caso in cui detta elezione riguardi almeno 3 rappresentanti. Risultano eletti i candidati che abbiano conseguito li maggior numero di voti.

I Rappresentanti dei Lavoratori perla Sicurezza durano in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essi mantengono le loro prerogative ni via provvisoria fino all'entrata in carica di nuovi rappresentanti.

In caso di operazioni societarie che determinino la sovrapposizione degli RLS, si procederà - tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori - a valutarne gli effetti ed a individuare le relative soluzioni entro sei mesi dall'evento, salvo diverso accordo tra le parti.

Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza viene sostituito dal primo dei non eletti nel rispettivo ambito aziendale/territoriale. Si procede invece a nuova elezione ove ciò non sia possibile, ovvero in assenza di nominativi non eletti nel rispettivo ambito territoriale. Resta ferma la durata in carica per li periodo residuo.

Ciascuna azienda si impegna a mettere a disposizione del "comitato elettorale" i mezzi necessari per la concreta realizzazione delle elezioni (quali, ad esempio, gli elenchi dei lavoratori dipendenti aventi diritto al voto agli effetti del presente accordo e locali idonei per l'allestimento dei seggi elettorali).

Le elezioni per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgono nel luogo di lavoro e durante li normale orario di lavoro senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni aziendali, ed in modo da non pregiudicare il normale svolgimento dell'attività lavorativa. La data e l'orario di svolgimento delle elezioni sono concordate con l'azienda.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori predispongono, nel rispetto del presente accordo, un unico regolamento elettorale che viene comunicato all'azienda. L'azienda potrà chiedere un incontro per verificarne la congruita.

La consultazione elettorale, salvo diverso accordo con l'azienda, si svolge in un'unica giornata.

Il diritto di voto è riconosciuto anche ai lavoratori distaccati presso l'azienda distaccataria.

La data prevista per la consultazione elettorale ed il relativo regolamento dovranno essere portati a conoscenza del personale con un congruo preavviso.

Art. 3

L'accesso del Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai luoghi di lavoro può avvenire, secondo le modalità da concordare in sede aziendale e ferme restando eventuali intese già presenti in materia di aree protette, o altri luoghi ad accesso limitato, previa comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato. Nei confronti dell'azienda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e tenuto a comunicare gli spostamenti necessari per l'autorizzazione da parte dell'azienda all'utilizzo del mezzo più idoneo.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, e dall'art. 50, commi 2 e 3, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'azienda fornisce ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza i mezzi e gli spazi necessari per l'espletamento delle relative funzioni, quali la facoltà di affissione di comunicati in un albo accessibile a tutti i lavoratori, la possibilità di effettuare comunicazioni telefoniche e via fax, nonché l'utilizzo - su richiesta e laddove esistenti – dei locali per le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'azienda valuta - ove tecnicamente possibile e definendo le relative modalità di utilizzo – la possibilità di istituire una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie della salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda valuta altresì la possibilità di attivare una casella di posta elettronica dedicata per le comunicazioni tra RLS e con l'azienda medesima.

L'azienda, al fine di favorire l'accesso del Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza ai luoghi di lavoro concorre, secondo modalità concordate con l'interessato, a sollevare il medesimo dalle maggiori spese - rispetto a quelle normalmente sostenute nell'abituale sede di lavoro - strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli ed effettivamente sopportate e documentate.

Come previsto dall'art. 18, comma 1, lett. o) e p), del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, le aziende si impegnano a consegnare tempestivamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della relativa funzione, copia del DVR e del DUVRI, anche su supporto informatico.

Art. 4

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 per espletamento del mandato sono concessi a ciascun rappresentante per la sicurezza permessi retribuiti nel limite di 50 ore annue ovvero 15 ore nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, con l'esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50, comma 1, lett . b), c), d), i) - limitatamente alle visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti - e lett. l).

In via sperimentale, dal predetto monte ore sono altresì esclusi i tempi di viaggio strettamente necessari per recarsi nei luoghi di lavoro ove si esegue l'accesso laddove gli stessi si trovino al di fuori del comune ove è situata la sede di lavoro del rappresentante, e stano comunque situati all'interno dell'ambito territoriale di competenza di ciascun Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza.

Le richieste di permesso devono essere comunicate per iscritto dal Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza alla funzione aziendale competente con un preavviso di almeno una intera giornata lavorativa, salvo i casi di necessita e urgenza motivati da eventi aziendali.

(…)

Alt. 10

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono attribuiti anche i compiti dell'art. 9 della legge n. 300 del 1970.

Art. 11

Le aziende si impegnano ad informare preventivamente il Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza nei casi di installazione di misure antirapina, che comportino modifiche al documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Le imprese bancarie considerano il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

(…)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 30

Apprendistato professionalizzante

(…)

6. Formazione

(…)

In assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, D. Lgs. N. 81/2015, le attività formative di base e trasversale, di durata pari a quella prevista dalla regolamentazione regionale di riferimento, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

(…)

4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

- conoscere i principali fattori di rischio;

- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà - di massima - effettuata nel primo anno.

(…)

ALLEGATO G

VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 27 novembre 2019

(…)

Art. 5

Le Parti stipulanti concordano sulla necessità che ai lavoratori sia fornita la formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro in coerenza con le previsioni di cui all'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011. Ai sensi dell'art. 3/, comma 4, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, viene pertanto organizzato, a cura dell'azienda, un appropriato momento di formazione dei lavoratori in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie.

I predetti momenti formativi vengono effettuati per il personale di nuova assunzione nell'ambito della formazione prevista dall'art. 63 c.c.n.l. 9.1.2019, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 6

La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è finalizzata all'acquisizione di adeguate conoscenze in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti affidati loro dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

A cura dell'azienda viene, pertanto, organizzato un corso di formazione, con appropriata metodologia didattica (ad es. tramite strumenti audiovisivi), secondo quanto previsto dall'art. 31, comma 11, del D.Lgs. n. 9 aprile2008, n. 81.

Quanto ai contenuti dei corsi, ferme le citate previsioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nonché dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, vengono trattati rischi specifici, ivi compresi il rischio rapina e lo stress lavoro-correlato.

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 122

Orario di sportello

(…)

L'Azienda, anche al fine di garantirsi opportunità nella concorrenza di mercato, ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20, ferme restando le condizioni di sicurezza del personale coinvolto, informando preventivamente gli organismi sindacali aziendali circa le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello. Entro 10 giorni dalla informativa i predetti organismi sindacali possono formulare le loro osservazioni, con l'eventuale assistenza dei rispettivi Organismi sindacali locali. Al termine di tale periodo l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

(…)

ALLEGATO G

VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO del 27 novembre 2019

(…)

Art. 7

Ai sensi dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono tenuti "al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di cui all'art. 26, comma 3 (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), nonché al segreto ni ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni'.

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 30

Apprendistato professionalizzante

(…)

5. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato li periodo di prova, per un periodo complessivo pari a 6 mesi.

Raccomandazione

Federcasse invita le Aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravita, la previsione di cui all'art. 55.

(…)

Articolo 55

Malattie e infortuni

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;

b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;

c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;

d) un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;

e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati dell'80 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.

Alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso. Le giornate di assenza per effettuare terapie rese necessarie da tali condizioni di salute non sono computate ai fini della determinazione del periodo di comporto.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio — sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 9 — verificatesi nei 18 mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

L'Azienda, inoltre, segnalerà al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 52.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti commi 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 12 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare 12 mesi in un quinquennio.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Articolo 57

Cure termali

La materia delle cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e similari resta regolata dalla legge.

Vanno retribuiti i periodi di cure termali, non superiori a quindici giorni, che vengano prescritti ad invalidi civili, di guerra, per servizio o per lavoro, per terapia specifica della loro invalidità, con le certificazioni del caso.

Articolo 58

Controllo sanitario

Il lavoratore e tenuto a comunicare immediatamente, se possibile nello stesso primo giorno di assenza, lo stato di malattia o l'infortunio in cui sia incorso.

Il controllo delle assenze per infermità, come pure della idoneità fisica del lavoratore, va effettuato secondo le disposizioni di legge che regolano la materia.

Articolo 71

Assicurazioni infortuni

Il personale deve essere assicurato contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività di lavoro sia in altra attività, nell'arco dell'intera giornata, secondo le condizioni ordinarie generali di polizza.

Capitali da assicurare sono:

• per i lavoratori delle aree professionali e del 1° e 2°livello dei quadri direttivi:

- per rischio di morte euro 43.602,17;

- per rischio di invalidità permanente euro 65.403,22;

• per i lavoratori del 3° e 4° livello dei quadri direttivi:

- per rischio di morte euro 92.176,19;

- per rischio di invalidità permanente euro 135.191,89.

La spesa va integralmente a carico dell'Azienda. Beneficiari devono essere il lavoratore o, in caso di sua morte, i relativi familiari conviventi ed a carico o, in mancanza, i suoi eredi.

Estremi e contenuti delle polizze aziendali vanno portati a conoscenza del personale.

Articolo 72

Tutela sanitaria

Con accordo costitutivo del 21.12.1993 della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo, e con successivi accordi di modifica ed integrazione, è disciplinata erogazione di prestazioni assistenziali.

Articolo 72 bis

Long Term Care

Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre, laddove non sia già stata attivata, con decorrenza 1° gennaio 2008 una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente e iscritto alla Cassa Mutua e allo 0,05% a carico del lavoratore stesso.

Il contributo di cui sopra è da computare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento

di fine rapporto.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che la copertura di cui sopra potrà essere garantita anche in via diretta da Cassa Mutua Nazionale.

CAPITOLO XV

DISPOSIZIONI DICARATTERE SOCIALE

Art. 87

Azioni sociali

Le Parti stipulanti, sensibili ai problemi della tutela dei lavoratori appartenenti alle categorie del disagio sociale, reputano opportuno approfondire l'analisi delle relative tematiche.

Le Aziende agevolano la conoscenza e promuovono la fruizione degli istituti e dei presidi a sostegno della famiglia e della genitorialità.

Le Aziende prenderanno in considerazione la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Le Aziende in caso di ristrutturazione o nuove costruzioni di sedi bancarie adotteranno le misure che facilitino l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

Nell'ambito delle rispettive progettualità di rilievo sociale, le Federazioni e/o le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi possono coordinare specifiche iniziative di solidarietà a beneficio delle comunità territoriali, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, con la partecipazione di Aziende e lavoratrici/lavoratori.

Articolo 88

Inclusione e provvidenze per persone con disabilità

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale attenta alle esigenze del personale con disabilità, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.500,00; tale contributo va corrisposto entro li mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.

Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le Aziende comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema.

Le Aziende garantiscono un'adeguata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

Le Aziende, nel corso di un apposito incontro, informano gli Organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art.16.

Articolo 94 bis

Banca del Tempo Solidale

(…)

Possono ricorrere, in via prioritaria, alla Banca del Tempo Solidale, le lavoratrici e i lavoratori che abbiano esaurito la dotazione individuale di permessi retribuiti e di ferie e che: versino in vi situazioni di salute; prestino assistenza a familiari affetti da handicap o malattie gravi ed ingravescenti; siano assenti per motivi legati a disagi comportamentali o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) di figli minorenni; svolgano attività di volontariato sociale, civile, ambientale o di assistenza e soccorso.

(…)

ALLEGATO E

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 2

(…)

Le richieste di trasformazione in contratti di lavoro a tempo parziale, di cui sopra, possono essere avanzate da dipendenti dal personale con esigenze che meritino particolare considerazione, come - per esempio - quelle delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, di assistenza a familiari o conviventi more uxorio gravemente ammalati o portatori di handicap, di assistenza a figli che abbiano età inferiore con meno di ai tre anni, delle lavoratrici e dei lavoratori che siano stati vittima di molestie e violenze di genere nonché per assistenza a familiari (coniuge, convivente more uxorio, figli, genitore) che siano stati vittima di molestie e violenze di genere, di studio per corsi di cui all'art. 10 della legge 20.5. 1970n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del presente contratto).

(…)

8. Altro

Articolo 5

Appalti

(…)

Alo scopo di consentire una più efficace tutela delle lavoratrici e dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazioni di lavoro, nei contratti per gli appalti suddetti vanno sempre inserite apposite clausole che obblighino le Aziende appaltatrici alla osservanza delle disposizioni contrattuali collettive, oltre che delle norme sulle assicurazioni sociali e di sicurezza del lavoro, pertinenti al settore di attività proprio delle medesime Aziende.

In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'Azienda, come previsto dal D.lgs. 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici e sussistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

(…)

CAPITOLO III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Articolo 29

Materie demandate

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

(…)

- tutela delle condizioni igienico-ambientali;

- disposizioni ni deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;

- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;

(…)

Articolo 33

Telelavoro

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle Aziende e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, li miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

(…)

6. Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'Azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'Azienda provvede comunque a dotare li lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'Azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in Azienda del lavoratore.

Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore in comodato d'uso ex art.1803 e seguenti cod. civ., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D. Lgs. N. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, tenendo conto delle specificità della prestazione.

Articolo 33 bis

Lavoro agile

Le Parti, nel corso dell'attuale emergenza sanitaria pandemica, in coerenza con le previsioni normative tempo per tempo vigenti, hanno promosso il ricorso al lavoro agile nella modalità "semplificata", quale misura di contrasto e contenimento alla diffusione del contagio da virus SARS-Cov2, atta a realizzare, in via prioritaria, sia la tutela della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori garantendone il distanziamento fisico, sia il sostegno di famiglie e lavoro.

(…)

3- Diritto alla disconnessione

Le Parti intendono definire un sistema di modalità idonee a garantire il diritto alla disconnessione.

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando anche una "fascia di disconnessione", per cui, al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze cd. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il personale disattiva i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato alla presai in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa, salvo esigenze organizzative e produttive non diversamente ovviabili.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, sono espressamente escluse prestazioni di lavoro aggiuntive al normale orario di lavoro, salvi casi eccezionali e comunque su specifica richiesta dell'Azienda, con informativa annuale alle OO.SS. in occasione degli incontri di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL.

(…)

5 - Luogo di lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile può svolgersi presso un hub o sede aziendale diversa rispetto a quella normalmente assegnata, la dimora abituale o un altro luogo indicato dalle lavoratrici e dai lavoratori, purché l'azienda valuti gli stessi con caratteristiche tali da consentire la normale esecuzione della prestazione lavorativa, condizioni di tutela per la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore (…).

6 - Strumenti di lavoro

L'Azienda, di norma, fornisce al personale in lavoro agile la dotazione tecnologica e informatica necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa e che consenta l'accesso ai sistemi aziendali in sicurezza, curandone l'aggiornamento e la manutenzione.

La dotazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive integrazioni.

Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti informatici e tecnologici personali, resta comunque a carico dell'Azienda implementare tutte le soluzioni e gli aggiornamenti software necessari a garantire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza stabiliti dalle policy aziendali.

7 – Salute e sicurezza sul lavoro

Al personale in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017 e successive modifiche ed integrazioni.

Trovano, inoltre, applicazione le previsioni sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni relative alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro deve fornire al personale in lavoro agile un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al Titolo I del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del personale che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna alla lavoratrice o al lavoratore e al rappresentante dei

lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il personale in lavoro agile e tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

La lavoratrice o il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché alla tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla Legge.

Le Parti nel ribadire l'attenzione agli aspetti connessi alla salute e sicurezza delle Lavoratrici e del Lavoratori in lavoro agile, si impegnano ad effettuare entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, un confronto avente ad oggetto le tematiche eventualmente emerse in proposito.

(…)

10 - Benessere della persona

Le Aziende, a fronte dei cambiamenti che l'utilizzo del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, promuovono lo sviluppo di buone prassi organizzative per il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile, anche attraverso specifiche attività formative.

Articolo 47

Assegno di preposto e di vice preposto

Al personale preposto a succursali che opera ad orario intero per tutto li mese compete assegno mensile, nella misura indicata nella tabella All. A al presente contratto.

Nelle succursali con oltre 5 addetti, ove venga nominato un vice preposto, da intendersi come colui che partecipa quotidianamente alla gestione della succursale mediante ripartizione dei compiti con il preposto, operante ad orario intero per tutto il mese e che sostituisce il preposto nei giorni di sua assenza, allo stesso sarà riconosciuto un assegno mensile pari al 60% della indennità di preposto.

In caso di assenza giornaliera del preposto al vice preposto, in luogo dell'indennità del vice preposto, verrà liquidata l'indennità di preposto oltre alle eventuali differenze retributive.

Venendo meno l'incarico di preposto o di vice preposto a succursali, cessa il diritto agli assegni anzidetti.

Chiarimento a verbale

Al personale preposto o vice preposto a succursali che non opera ad orario intero e per tutto il mese, l'assegno compete pro quota.

Articolo 49

Indennità modali

Ai cassieri, agli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari ed agli aiuti cassieri competono indennità di rischio, nelle misure mensili fissate e con i criteri indicati nella tabella allegata (All. A) al presente contratto.

Per i casi di cui al punto 9) delle lett. a)**, e** b) **e c)** della tabella All. A al presente contratto, qualora vi sia adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle 5 ore, le misure mensili dell'indennità di rischio vanno proporzionalmente maggiorate, fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure vanno maggiorate di un ulteriore 14%.

L'indennità di rischio non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessano le mansioni che la giustificano. A tal fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie o infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

In caso di sostituzione del cassiere, per uno o più giorni, al sostituto compete la quota giornaliera di indennità di rischio, computata dividendo l'importo mensile per 21,5, con minimo garantito - nel mese - pari all'indennità mensile dell'aiuto cassiere, ed inoltre la differenza retributiva giornaliera, secondo tabella, qualora sia inquadrato in livello retributivo inferiore al 1° della 3^{a} area professionale.

L'indennità di aiuto cassiere, di cui alla tabella allegata al presente contratto, compete al lavoratore che collabora con il cassiere fuori dello sportello e/o lo sostituisce allo sportello per brevi periodi della giornata lavorativa.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari, nei limiti di 4 giorni al mese, e gli aiuti cassieri non possono avere inquadramento inferiore al 2° livello retributivo della 2a area professionale.

Al di fuori dei casi previsti al primo comma, nelle filiali sprovviste di servizio di cassa tradizionale, alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di supporto nonché complementari all'operatività di cassa delle apparecchiature automatizzate è riconosciuta l'indennità di cui alla lettera d) della tabella allegata (All. A), riproporzionata in ragione dei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato A.

Compete indennità per trasporto di valori, nelle misure indicate nella tabella All. A al presente contratto, ai dipendenti che, su incarico – che, di norma, va dato a due dipendenti, che si avvicendano, nello svolgimento del servizio, senza ordine predeterminato - della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana, provvedono a tempo indeterminato o per determinato periodo di tempo, ma comunque in via continuativa nel periodo, a trasporto di contanti (più eventuali titoli) dalla Sede alle succursali, e viceversa, e/o da Sede e succursali a Banche corrispondenti e/o ad Uffici Postali, e viceversa, per depositi, prelievi, compensazioni a stanza, smaltimenti ed approvvigionamenti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità e pertanto non va compresa nel computo della tredicesima mensilità.

L'indennità per trasporto di valori non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessa l'incarico che la giustifica. A tale fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie ed infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

Chiarimenti a verbale

La indennità per trasporto di valori non compete per il compimento di specifiche operazioni, fuori sede, comportanti pagamenti ed incassi (per esempio: versamenti su c.c. postali, acquisti di valori bollati, acquisiti di economato, incassi di vaglia postali, ecc.).

Le misure indicate nella tabella All. A al presente contratto sono diversificate a seconda del numero dei trasporti effettuati mensilmente in via normale: eventuali variazioni occasionali restano irrilevanti.

Dichiarazione a verbale

Relativamente alla indennità di rischio, disposizioni in deroga possono essere concordate in sede di contrattazione integrativa di secondo livello a fronte di nuove forme di organizzazione del lavoro comportanti sostanziali cambiamenti del servizio di cassa.

Disposizioni di attuazione

I cassieri che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio in misura corrispondente a scaglione superiore, rispetto a quello spettante secondo tabella allegata allo stesso c.c.n.l. del 1983, conservano detto scaglione superiore ad personam.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio riservata ai cassieri conservano ad personam tale più favorevole trattamento, nella misura di tempo in tempo in vigore.

Le disposizioni di cui sopra, tuttavia, sono da applicare finché perdurano gli incarichi.

9) INDENNITÀ DI RISCHIO	
(12 mensilità)	
a) per cassieri	
− delle aziende con oltre 516.456,90 euro di depositi	145,67
− delle aziende fino a 516.456,90 euro di depositi	110,05
b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari	
1) in via continuativa	71,94
2) nei limiti di 4 giorni al mese	16,03
c) per aiuti di cassa	25,64
d) per apparecchiature automatizzate	**80,00**

Articolo 70 bis

Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice e del lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice e del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;

- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;

- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;

- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice e al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice e il lavoratore possono disattivare i propri dispositivi di connessione evitando cosi la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice e il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Articolo 92

Tutela della dignità della persona

Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, ne assumono li valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Le Parti medesime, pertanto, convengono che, i diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, comportamenti offensivi e/o altri atti che possano determinare disagio della persona cui sono rivolti influendo sul rapporto di lavoro e sullo sviluppo professionale.

In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori, le Parti stipulanti concordano di effettuare azioni mirate, a livello locale, idonee a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana.

Articolo 120

Adibizione a videoterminali

Con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 81/2008, per addetto ai videoterminali deve intendersi il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad esempio: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

ALLEGATO I

Parità di genere, discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER LA PARITA' DI GENERE E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIEE LE VIOLENZE Sul LUOGHI DI LAVORO per le Lavoratrici ei Lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali-Casse Raiffeisen e delle Società e degli Enti del Credito Cooperativo

(…)

• tutte le aziende aderenti a Federcasse vengono richiamate all'adozione, alla diffusione e dall'applicazione, di codici etici, policy e regolamenti in cui, oltre alla promozione dello sviluppo sostenibile e compatibile della Cooperazione di credito attraverso il rispetto dei diritti umani

fondamentali e del lavoro, contro ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità ed opinioni politiche e sindacali, venga dedicata particolare attenzione anche alla promozione della parità e al contrasto del fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;

• le Parti si impegnano ad intraprendere un confronto finalizzato alla definizione di una "Carta delle donne del Credito Cooperativo" ed alla condivisione di buone prassi coerenti con le finalità della presente dichiarazione;

• le Parti si danno atto che ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza, anche di genere, sul luogo di lavoro e inaccettabile. È fondamentale che ogni atteggiamento che integri molestia o violenza (sia esso di natura fisica o psicologica, a carattere episodico o sistematico) venga prevenuto attraverso forme di monitoraggio e attraverso opportune attività di formazione e sensibilizzazione. Nel caso in cui un comportamento molesto o violento si manifesti, dovrà essere segnalato e perseguito in tutte le sedi competenti;

• poiché il rispetto della dignità, della libertà personale e della professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, si concretizza in un ambiente di lavoro capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto anche di genere, le imprese ed i loro Esponenti, le Lavoratrici ed i Lavoratori favoriscono relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, collaborazione e di reciproca correttezza;

• Le Parti nel convincimento che la diffusione di una consapevolezza condivisa sia il primo strumento di prevenzione e nel confermare la sensibilità ed attenzione della Categoria promuovono la realizzazione di percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione che interessino/coinvolgano tutto il personale, anche mediante utilizzo della formazione finanziata. Specifiche attività di info-formazione potranno, in particolare, essere organizzate tutti gli anni il 25 novembre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, con le seguenti finalità:

- favorire un cambiamento culturale più ampio all'interno dell'azienda rafforzando e dando spazio ad altri modi di intendere ed agire la leadership (sinergia tra modelli maschili e femminili);
- sviluppare responsabilità e consapevolezza sul tema del vantaggio della parità e della valorizzazione delle diversità;
- valorizzare punti di vista di genere;

• nella medesima prospettiva le Parti valorizzeranno il coinvolgimento delle Commissioni paritetiche sulle pari opportunità previste dalla contrattazione collettiva del Credito Cooperativo, quali sedi primarie in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta, nonché fornendo dati e statistiche idonee per il monitoraggio dei fenomeni e dell'efficacia delle misure di prevenzione e contrasto attuate relazionando nel corso delle Riunioni Periodiche (art. 17 CCNL) alle OO.SS. locali o alle Rappresentanze Sindacali Aziendali;

• viene garantito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori (fatta salva la facoltà di ricorrere all'Autorità Giudiziaria) di denunciare all'azienda le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. Le aziende si impegnano, attraverso la funzione risorse umane o altra struttura individuata dall'azienda, a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime finalizzati anche al reinserimento professionale, fatte salve le opportune tempestive iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati;

• al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze, anche di genere, sui luoghi lavoro;

• il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, e elevato a dodici mesi. Per il tutto il periodo di sospensione lavorativa coperto da congedo, le aziende si impegnano a versare la quota individuale della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato alla previdenza complementare e garantire la relativa assistenza sanitaria integrativa.

(…)

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE ELETTRICO del 19 luglio 2022

Ultimo aggiornamento	**19 luglio 2022**
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K051
Data di stipula	19/7/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	ELETTRICITA' FUTURA CONFINDUSTRIA; UTILITALIA CONFSERVIZI; ENEL SPA; GSE SPA; SOGIN SPA; TERNA SPA; ENERGIA LIBERA CONFINDUSTRIA
Firmatari sindacali	FILCTEM CGIL; FLAEI CISL; UILTEC UIL; CISAL FEDERENERGIA; CISAL (stipula su tavolo separato)

Aziende che applicano il CCNL	**653***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**63.168***
di cui donne	14.794*
di cui uomini	48.374*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 11
Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Premessa

1. Le Parti, nella consapevolezza della rilevanza che nel settore elettrico assumono le tematiche della sicurezza e dell'ambiente e tenuto conto del patrimonio di esperienze ed attività consolidate negli anni, confermano come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.

2. Ritengono inoltre che, ai fini della gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, del costante miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dello sviluppo di una coerente strategia ambientale, è necessario, nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità, valorizzare il dialogo, il confronto e la partecipazione così da promuovere percorsi condivisi e applicazioni attente e consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

3. In particolare, nel quadro complessivo di profonda trasformazione tecnologica e digitale, che comporta significative implicazioni sull'organizzazione e sulle modalità di lavoro, Le Parti convengono che il comune impegno ed il confronto sui temi della sicurezza sia fondamentale per garantire livelli di sicurezza e di protezione sempre più elevati ed accrescere il benessere dei lavoratori, cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per sostenere e potenziare le politiche di sicurezza e salute sul lavoro.

3 bis Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico- fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

[…]

Iniziative di miglioramento continuo

18. Le Parti ritengono che, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni", delle non conformità rilevate in fase di controllo e delle osservazioni di sicurezza, possano costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti, i potenziali pericoli e le situazioni/comportamenti non sicuri, così da attivare eventuali azioni correttive. Convengono pertanto che vengano implementate a livello aziendale iniziative finalizzate alla rilevazione dei "mancati infortuni", al monitoraggio delle principali non conformità ricorrenti e delle osservazioni di sicurezza realizzando un'apposita informativa ai RLSA operanti nel relativo ambito, al fine di favorire la comprensione delle modalità di attuazione di tali sistemi di rilevazione e monitoraggio e di agevolarne la diffusione a fini preventivi. Tali informative, ove già non previste, sono inoltre effettuate a fronte dell'accadimento di eventi infortunistici significativi. Le Parti inoltre intendono promuovere iniziative che, nell'ottica del miglioramento continuo, mirino al benessere e alla partecipazione delle persone in considerazione dei benefici che possono derivarne in termini di produttività e sicurezza, con particolare attenzione al work life balance.
19. I dipendenti addetti ad attività di vigilanza e controllo connesse a Salute e Sicurezza sul lavoro saranno destinatari di una specifica formazione; modalità e contenuti di tale formazione saranno esaminati nell'ambito degli organismi bilaterali aziendali salute e sicurezza ovvero, in loro assenza, formeranno, su richiesta, oggetto di esame a livello aziendale con le competenti organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONI A VERBALE
1) Trattamento economico in occasione di visite mediche - Con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione giornaliera al lavoratore tenuto a sottoporsi a visita medica, ai sensi delle previsioni normative vigenti, si intende forfettariamente compensato sia il tempo richiesto dalla visita sia quello eventualmente a tal fine necessario per viaggi in località diversa dall'abituale posto di lavoro. Le Aziende rimborsano eventuali spese che il lavoratore sia costretto a sostenere per l'effettuazione della visita medica.
2) Personale degli impianti e delle centrali nucleotermoelettriche - Restano confermate, ove applicabili, le precedenti discipline derivanti da contrattazione collettiva nazionale.
3) Preposti - A livello aziendale verranno effettuate entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo CCNL 18 luglio 2022 le opportune valutazioni sulla coerenza dei modelli organizzativi in essere con riferimento a quanto previsto dall'art. 18 comma 1, lettera b-bis) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., fermo restando quanto previsto dall'art. 51 ("Assicurazioni"), comma 2, CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 6
Relazioni industriali

[…]
5. Saranno inoltre oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:
[…]
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
[…]

- l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
[…]
Il coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione
L'obiettivo condiviso di possedere gli strumenti adatti per comprendere l'attuale fase di trasformazione economico-sociale e nel contempo di ricercare assieme nuove e intelligenti soluzioni alle criticità che si dovranno affrontare, è un obiettivo verso cui devono essere coinvolti e impegnati tutti, RSU/RLSA, Coordinamenti, Rappresentanti sindacali e aziendali a tutti i livelli dell'organizzazione.
[…]

ARTICOLO 11
Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

[…]
Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza e Ambiente"
4. In coerenza con quanto sopra, le Parti convengono di costituire un Organismo Bilaterale di settore "Salute, Sicurezza e Ambiente", cui sono affidati i seguenti compiti ed attribuzioni:
- approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia e sue evoluzioni;
- monitoraggio della normativa contrattuale e delle condizioni di sicurezza del settore;
- analisi degli impatti dell'organizzazione del lavoro sulla sicurezza;
- raccolta e diffusione di buone pratiche riguardanti l'organizzazione del lavoro finalizzata ad una maggiore sicurezza;
- analisi degli impatti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di proporre percorsi di innovazione e valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- supporto al processo di ampliamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle problematiche ambientali (RLSA) mediante predisposizione di linee guida e criteri di orientamento per attività formative;
- promozione di specifiche iniziative formative per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, finalizzate all'approfondimento delle conoscenze per svolgere al meglio il loro ruolo, nella consapevolezza che la competenza costituisce un fattore qualificante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza, ambiente e territorio;
- verifica delle problematiche ambientali sul territorio;
- confronto e scambio costante di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte dalle Parti con relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel settore;
- raccolta delle migliori prassi ed esperienze presenti nel settore al fine di diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza, adeguandola ai cambiamenti tecnologici e favorendo una comune risposta alle sfide offerte dal processo di digitalizzazione;
- approfondimento e diffusione delle soluzioni tecnologiche maggiormente innovative, che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione) e che si fondino su un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, procedure aziendali;
- analisi e diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di valutazione e qualificazione delle imprese con implementazioni e miglioramenti delle procedure esistenti per realizzare una maggiore sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente;

- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro e nei territori in cui operano le imprese elettriche, della cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza, al fine di rendere tutte le persone non meri esecutori ma attori protagonisti del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza e ambientali;
- produzione di avvisi comuni/protocolli/buone pratiche da presentare eventualmente alle lstituzioni/lNAIL per sostenere specifiche iniziative in materia di salute e sicurezza e ambiente anche ai fini di attivazione di eventuali finanziamenti;
- promozione di iniziative di collaborazione con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, per un proficuo e strutturato scambio di conoscenze ed esperienze e la realizzazione di progetti e programmi comuni, orientate alla crescita della cultura della sicurezza da realizzare sui territori investendo anche sull' educazione scolastica;
- ricognizione degli interventi formativi svolti, anche ai fini dell'eventuale istituzione in forma digitale, con l'ausilio delle più moderne tecnologie, del libretto personale sulla sicurezza;
- monitoraggio e promozione di progetti formativi innovativi per il miglioramento della sicurezza utilizzando anche nuovi metodi comunicativi e le opportunità offerte dalla digitalizzazione;
- esame sull'andamento applicativo nel settore di quanto previsto dai commi 8, 17 e 18 del presente articolo.

5. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL, si riunisce con cadenza trimestrale, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri su richiesta delle Parti. Ai lavori dell'Organismo possono partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni Imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori cui aderiscono le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. Il regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

6. L'Organismo si potrà, altresì, avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra e di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dai membri effettivi. Gli esperti potranno approfondire particolari e significativi argomenti congiuntamente indicati dalle Parti. Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le Parti valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.

7. Per il funzionamento dell'Organismo, i membri nominano al proprio interno un Presidente e un Segretario in alternanza annuale tra i rappresentanti delle Parti imprenditoriali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

8. Nelle Aziende o Gruppi, nelle quali non risultino già operanti Comitati/Commissioni bilaterali aziendali sulle politiche di sicurezza e salute sul lavoro, potranno essere costituite - valorizzando anche l'esperienza maturata e le iniziative attivate durante il periodo emergenziale per il contrasto della diffusione del virus COVID-19 - Commissioni bilaterali aziendali che opereranno in raccordo con le indicazioni/linee guida emanate dall'Organismo Bilaterale di settore, e anche in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 12 , del T.U. n. 81/2008.

[…]

ORGANISMO BILATERALE SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE OBSSA
SETTORE ELETTRICO
MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

1. In applicazione dell'art. 1O, comma 3 del CCNL 5.3.201 O (art. 11 comma 4 nella nuova numerazione del CCNL 9.10.2019), ed in conformità ai commi 1 e 2 della premessa viene costituito l'Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente - OBSSA - che va sostituirsi alla specifica Sezione prevista dal CCNL 18.7.2006 all'interno dell'Osservatorio nazionale di settore.

2. Questo Organismo non negoziale costituisce la sede di analisi, verifica e confronto sistematici in attuazione dei compiti ad esso affidati dal comma 3 del citato art. 1Odel vigente CCNL (comma 4 dell'art. 11 nella nuova numerazione).
3. L'OBSSA è composto da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali Filctem - Cgil, Flaei - Cisl e Uiltec - Uil.
4. L'Organismo si potrà avvalere per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni, Aziende ed Organizzazioni sindacali di categoria di cui sopra, di esperti ovvero di strutture professionali interne ed esterne scelte di comune accordo dai membri effettivi.
5. Detto Organismo si riunirà in sessione ordinaria con cadenza trimestrale fatta salva la possibilità di ulteriori riunioni su richiesta delle Parti.
6. Ai lavori dell'OBSSA potranno partecipare, quali invitati, 3 rappresentanti delle Confederazioni cui aderiscono le Associazioni imprenditoriali e le Aziende del settore e 3 rappresentanti delle Confederazioni CGIL, CISL ed UIL.
7. Le riunioni avverranno presso le sedi di volta in volta indicate dalle Parti imprenditoriali che forniranno i necessari servizi di supporto e di segreteria.
8. In occasione della prima riunione dell'OBSSA si procederà alla formalizzazione dei rappresentanti l'Organismo stesso ed alla nomina al proprio interno di un Presidente e del Segretario, in alternanza annuale tra i membri di parte imprenditoriale e delle federazioni sindacali Filctem, Flaei e Uiltec.
9. Il Segretario provvede a:
• convocare le riunioni trimestrali di sessione ordinaria ed eventuali riunioni straordinarie su richiesta delle Parti;
• verbalizzare le riunioni;
• diffondere gli orientamenti, le indicazioni, gli avvisi comuni, le conclusioni. i contenuti degli studi effettuati, approvati all'unanimità e quant'altro le parti stabiliranno di divulgare, avvalendosi anche di strumenti telematici;
• adempiere alla tenuta ed aggiornamento della documentazione sui temi connessi alle attività dell'organismo da mettere a disposizione dei vari componenti, nonché delle informative e documentazioni trasmesse dalle Commissioni bilaterali aziendali;
• adempiere a tutte le formalità delegategli in rappresentanza dell'organismo.
10. Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire alle Parti componenti l'Organismo almeno 1 mese prima della data prevista e la documentazione relativa all'odg almeno 15 giorni prima.
11. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire almeno 7 giorni prima della data della riunione con contestuale supporto documentale ove necessario in base alla specifica richiesta di convocazione.
12. La partecipazione alle riunioni di soggetti terzi sopraindicati dovrà essere preannunciata almeno 7 giorni prima della data della riunione.
13. Le sedute sono ritenute valide quando sono presenti tra i membri effettivi almeno tre rappresentanti dei componenti imprenditoriali e almeno un rappresentante per ciascuna componente sindacale.
14. Qualora non venisse raggiunta l'unanimità nelle deliberazioni, le Parti potranno decidere di formalizzare il risultato della discussione evidenziando le rispettive posizioni.
15. Le attività, i dati e le informazioni prodotte in sede di Organismo bilaterale, sotto forma di orientamenti e di indicazioni, costituiscono una base documentale comune e condivisa nel settore, utile all'attività delle Parti per eventuali successive iniziative.

16. Qualora le materie oggetto d'esame riguardino argomenti cui le Parti riconoscano particolari caratteristiche di riservatezza, si conviene che i dati emersi nel corso dell'incontro non saranno oggetto di divulgazione e saranno trattati con criteri di cautela e garanzia analoghi a quelli previsti dal D. Lgs. n. 196/2003.
17. Il presente regolamento costituisce parte integrante allegata al CCNL stesso.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 11
Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

[…]
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ambiente {RLSA)
9. In tutte le unità produttive delle Aziende sono eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e sue successive modifiche ed integrazioni e dagli Accordi Interconfederali vigenti sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza. Sono fatte salve le normative in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza derivanti da precedenti contrattazioni collettive a livello nazionale.
10. Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi della sicurezza e della salute, confermano, nel quadro delle previsioni e dei ruoli stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008, l'importanza della consultazione, come fase proficua di scambio reciproco di conoscenze utili, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, ed elemento essenziale nel processo di prevenzione e protezione all'interno dell'ambito lavorativo.
11. Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (RLSA), collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
12. Per consentire agli stessi di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative formative e informative, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente.
13. A tal fine, le Aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I RLSA sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dall'Organismo Bilaterale di settore sulla Salute, Sicurezza e Ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue.
14. Le Parti confermano che la formazione di tutti gli attori coinvolti nella sicurezza, compresi i rappresentanti dei lavoratori, assume un'importanza fondamentale ai fini del miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nell'ottica di valorizzare le iniziative informative e formative cogliendo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, la formazione per i RLSA potrà essere erogata anche in modalità e-learning, attraverso strumenti tecnici, metodologici e progettuali che garantiscano la partecipazione e l'interazione, la tracciabilità delle attività didattiche svolte e modalità di valutazione dell'efficacia delle azioni formative e degli apprendimenti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge e dagli Accordi Stato-Regioni che regolamentano la materia.

15. I RLSA, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da consultare esclusivamente in Azienda. I RLSA sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati personali e al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 15
Apprendistato

[…]
Formazione
[…]
13. La formazione è articolata in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti tecnico-professionali. In tale ambito è individuata quale formazione con contenuti trasversali di base quella destinata all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Un'ulteriore quota del monte ore di formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning".
[…]
Salute e Sicurezza sul lavoro
34. Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato duale. Verrà definito a questo scopo a livello aziendale uno specifico percorso formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline accademiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. In tale contesto saranno promossi a livello aziendale iniziative congiunte di sensibilizzazione su tali tematiche anche con il coinvolgimento dei RLSA
[…]

ARTICOLO 17
Contratto di lavoro a tempo determinato

[…]
12.1 dipendenti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività per aumentare la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.
[…]

ARTICOLO 18
Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

[…]
6. Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e

prevenzione previste dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
[…]

ARTICOLO 36
Formazione

2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul "sistema Paese" in termini di crescita sostenibile *e* inclusiva, di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:
[…]
- Promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
[…]
4. […] A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione destinati al delegato alla formazione che avrà i seguenti compiti:
[…]
b) esaminare le esigenze formative proposte dalle aziende, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità.
5. In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi del precedente comma, a livello aziendale è progettata un'offerta formativa tale da assicurare, ad ogni lavoratore a tempo indeterminato, il coinvolgimento in iniziative formative individuali o collettive, pari a un minimo di 28 ore pro-capite nel triennio, che si eleva a 32 ore a partire dal 2023 e a 40 ore a partire dal 2024. In tale monte ore non si computa la formazione in materia di sicurezza e salute. Nell'ambito del monte ore sopra indicato, per una quota pari a 8 ore pro-capite nel triennio, i lavoratori interessati possono attivarsi per scegliere corsi di formazione nell'ambito di un catalogo di offerte formative disposto a livello aziendale nel rispetto di una percentuale di assenza contemporanea pari di norma al 3% del personale in forza nell'unità produttiva. A livello aziendale potranno essere previste, a scelta dei lavoratori, anche ulteriori iniziative formative aggiuntive per la cui partecipazione potranno essere utilizzate le spettanze di giornate/ore di assenza retribuita nelle disponibilità del lavoratore in base ai diversi istituti contrattuali.
[…]
6. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute e fermo restando il principio generale che prevede l'erogazione della formazione di norma durante l'orario di lavoro, si conviene quanto segue: anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) d) e) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario, una volta esaurite le spettanze previste dal comma 5, resta ferma l'erogazione durante l'orario di lavoro per la formazione rientrante nei piani attivati con accordo sindacale (es. FNC, ecc), nonché la formazione sulla sicurezza del lavoro ai sensi dell'art. 37, comma 12, TU D. Lgs n. 81/2008 s.m.i.
[…]
Commissione bilaterale sulla formazione a livello aziendale
8. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 300 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in conformità a quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione Bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale. Tale Commissione formula proposte congiunte ed elabora progetti per lo sviluppo di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le

modalità più idonee rispetto ai dipendenti e alle varie realtà organizzative. In specifico con il compito di:
[…]
c) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
[…]
Politiche attive
14. Per quanto riguarda le iniziative di politiche attive di cui alle lettere a) e lettera b), l'Organismo elaborerà una proposta alle Parti entro un anno dalla conclusione dell'accordo di rinnovo del CCNL 9 ottobre 2019 su iniziative di politiche attive finalizzate a realizzare:
[…]
- azioni concrete per attivare specifici progetti del settore elettrico con le scuole, in particolare con gli istituti tecnici , con il coinvolgimento delle Aziende presenti nel territorio e finalizzati sia a sensibilizzare l'orientamento e l'offerta verso sbocchi professionali del mondo elettrico, sia a sviluppare competenze trasversali e specifiche per arricchire i curricula scolastici, con esperienze formative allineate all'innovazione tecnologica del settore e alla cultura della sicurezza nel mondo del lavoro
[…]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 17
Contratto di lavoro a tempo determinato

[…]
12. I1 dipendenti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività per aumentare la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.
[…]

ARTICOLO 18
Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

[…]
6. Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
[…]

ARTICOLO 19
Telelavoro e Lavoro agile

[…]
14. A tale fine, con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore elettrico e fermi restando gli accordi in essere, di seguito si indicano i seguenti principi di riferimento:
[…]
- Informativa scritta contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.

[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 15
Apprendistato

[…]
9. In caso di assenza per malattia l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 135 giorni di calendario in caso di durata dell'apprendistato fino a 24 mesi, 180 giorni in caso di durata dell'apprendistato fino a 36 mesi. Nei casi di malattia grave, come indicati dall'art. 21 ("Malattia, Infortuni e cure termali"), comma 2 del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto raggiunge il limite di 270 giorni. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento economico e normativo di malattia si farà riferimento a quanto previsto dall'art. 21 ("Malattia, infortuni e cure termali") del presente Contratto. Pertanto, superato il periodo di comporto sopra definito per l'apprendistato, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi. Fermo restando il periodo di comporto, è prevista la possibilità di prolungare la durata dell'apprendistato per un periodo corrispondente all'assenza dovuta a malattia, infortunio, aspettativa conseguente a malattia (art. 21), congedo parentale, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni (da calcolare anche come sommatoria di brevi periodi), tenuto conto dell'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo individuale. In tali casi, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'apprendista prima della scadenza, il differimento connesso all'assenza del termine finale del periodo di apprendistato.
[…]

ARTICOLO 16
Contratto di lavoro a tempo parziale

[…]
DOCUMENTO CONCLUSIVO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DI SETTORE 2 dicembre 2003 - Part time - Istituti non soggetti a riproporzionamento
La Commissione tecnica paritetica ha definito - in conformità delle vigenti disposizioni legislative ed in aderenza ai principi applicativi enunciati dall'art. 15, comma 4, CCNL - gli istituti non soggetti a riproporzionamento nel rapporto di lavoro a tempo parziale, come di seguito riportati:
[…]
- Malattia, infortuni e cure termali (art. 21 CCNL): solo con riferimento alla durata dei periodi di conservazione del posto (compreso il periodo di aspettativa per malattia) e dei periodi in cui è prevista la corresponsione del trattamento economico
[…]

ARTICOLO 17
Contratto di lavoro a tempo determinato

[…]
11. In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto nel contratto.
[…]

ARTICOLO 21
Malattia, infortuni e cure termali

Conservazione del posto

1. Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere.
2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.
3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.
4. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2°, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere.
7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera). Nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA - anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 38 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.
8. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1 e 2.
9. Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.
10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.
11. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

Comunicazione de/l'assenza, certificazione e controlli
[…]

Cure termali
16. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.

Situazioni particolari
17. Per la somministrazione delle terapie emodialitiche verranno concessi permessi retribuiti esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.
18. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge per fattispecie particolari (es. donazione midollo osseo).

Dichiarazione a verbale
1) Trattamento lavoratori t.b.c. - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsione della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 38 ("Struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.
Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 1Odella legge 6 agosto 1975, n. 419.
2) Limiti temporali espressi in mesi - I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.
3) Interpretazione autentica - Le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

ARTICOLO 29
Trattamento turnisti e semiturnisti

[…]
Assenze dal servizio
3. Ai lavoratori turnisti, in caso di assenza dal servizio per ferie, malattia o infortunio o altro motivo retribuito a norma di contratto, verranno erogati il compenso in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della categoria di appartenenza corrispondente al tipo di turno nonché la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro prestazione lavorativa per i suddetti motivi.
[…]
11. La presente normativa si applica anche nel caso di infortunio o malattia professionale che, determinando una situazione invalidante, non consentano più lo svolgimento di mansioni in turno e abbiano dato titolo a rendita da parte dell'INAIL, nonché in caso di malattia che determini la

definitiva inidoneità al lavoro in turno. L'accertamento su tale definitiva inidoneità verrà effettuato, su iniziativa dell'Azienda, da parte di Ente pubblico o Istituto specializzato di diritto pubblico.
[…]

ARTICOLO 38
Struttura retributiva

[…]
6. Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla "retribuzione", così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.
7. Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l'erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all'anno.
[…]

ARTICOLO 51
Assicurazioni

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le Aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o di invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 o 6 retribuzioni annue ed in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.
2. In aggiunta a quanto previsto per i Quadri a partire dal 1° gennaio 2023 viene estesa a tutti i lavoratori l'assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. Da tale copertura assicurativa sono esclusi i casi di dolo o colpa grave del dipendente.
3. Sono fatte salve le discipline aziendali vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001 in materia di:
assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio extra professionale;
assicurazione per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL (c.d. "franchigia") a favore dei lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo.
4. Le Aziende provvedono ad assicurare i dipendenti in servizio mediante una polizza vita caso morte durante la vigenza del rapporto di lavoro ad esclusione delle cause già coperte da assicurazione, finanziata con un importo pro capite di€ 5 per ogni mensilità (€ 70 annui).
Le condizioni e modalità sono definite da specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, fermo restando che in sede aziendale potranno essere definite con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL eventuali specifiche diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente comma.

8. Altro

ARTICOLO 11
Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

[…]
Appalti
16. Le Parti confermano l'impegno a favorire iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e ad accrescere gli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, promuovendo anche

nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi e mettano a disposizione di tutti un patrimonio comune di conoscenze e buone pratiche.
17. Le Parti, in linea con le esperienze maturate nel settore, riconoscono l'importanza del ruolo del committente come soggetto promotore di iniziative e misure atte a prevenire qualsiasi situazione di criticità nella sicurezza dei cantieri; in particolare, nell'ambito dei cantieri di rilevanti dimensioni, saranno adottati a livello aziendale strumenti che rafforzino, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei RLSA dell'appaltante, la cooperazione e il coordinamento delle imprese e lavoratori coinvolti nel cantiere nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro. In tale ottica le Parti, nel richiamare la specifica normativa in tema di formazione, confermano l'impegno affinché le imprese committenti promuovano congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti iniziative finalizzate ad accrescere nelle imprese appaltatrici la cultura della sicurezza e l'adozione delle migliori pratiche anche sulla formazione ed informazione dei lavoratori come leva fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico fisica delle persone.

ARTICOLO 12
Appalti

[…]
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 ("Relazioni industriali"), le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici conformemente alle disposizioni di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro.
3. Le Aziende opereranno affinché permangano al loro interno le principali attività proprie del ciclo produttivo aziendale, mantenendo per questa via quelle conoscenze professionali ed esperienze acquisite presenti, sempre che tali attività possano essere utilmente realizzate dalle Aziende al fine di una più razionale ed efficace/efficiente organizzazione, qualità e sicurezza del servizio. Detto impegno è anche finalizzato al positivo sviluppo degli investimenti necessari all'attuazione degli impegni previsti dal PNRR legati alla transizione energetica.
[…]
5. Le Aziende, inoltre, impegneranno con apposita formale dichiarazione le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e di igiene di lavoro nonché gli adempimenti contributivi e coinvolgeranno le stesse in iniziative di sensibilizzazione e di promozione della cultura della sicurezza, affinché siano diffuse le migliori pratiche e sia favorita la consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone, anche in coerenza con l'art.11 ("Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di lavoro") , comma 17 del presente CCNL.

ARTICOLO 12-bis
Appalti servizi di efficienza energetica

[…]
8. L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
[…]

ARTICOLO 19
Telelavoro e Lavoro agile

[…]

6. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentati dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
[…]

ARTICOLO 24
Doveri del lavoratore

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e, in particolare:
[…]
c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'Azienda medesima;
[…]

ARTICOLO 25
Provvedimenti disciplinari

[…]
1) Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, multa, sospensione o trasferimento per punizione il lavoratore che:
[…]
h) trasgredisca in altro modo l'osservanza del presente Contratto o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro;
[…]
2) Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che:
commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate dal punto 1) del presente articolo, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
[…]
e) abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
[…]
3) Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che:
provochi all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
[…]
e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f) assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

ARTICOLO 27
Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi - Festività soppresse

[…]
L) Fattispecie particolare (guardiadighe)

40. Nei confronti del personale per il quale venga adottata una soluzione per la vigilanza delle dighe - ai sensi del DPR 1° novembre 1959, n. 1363 - che comporti lo svolgimento di una prestazione lavorativa ordinaria per tutti i giorni della settimana, realizzando in tal modo uno schema di rotazione tra gli addetti, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica viene riconosciuta un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore.
L'indennità di cui al presente comma viene riconosciuta anche nei confronti del personale di manutenzione civile idraulica con compiti anche di guardiacanali, qualora svolga quest'ultima attività, in regime di lavoro ordinario, nella giornata di domenica.
In considerazione delle ragioni di sicurezza cui è finalizzata l'attività di cui al presente comma - svolta in attuazione delle vigenti disposizioni (art. 15, DPR 1° novembre 1959, n. 1363) - le Parti confermano per tale personale, ai sensi della premessa del presente articolo, le discipline collettive, ivi comprese le specifiche previsioni su pause, riposi giornalieri e settimanali, già vigenti anche a livello aziendale. […]

ARTICOLO 49
Pari Opportunità, Diversità e Inclusione

[…]
TUTELA DELLA DIGNITÀ DEGLI UOMINI E DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO
[…]
Le Parti attueranno politiche di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.
[…]
CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO
11 Le Parti ritengono che il rispetto della dignità di tutti i lavoratori e lavoratrici costituisca la caratteristica fondamentale ed imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che tutti abbiano il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, di inclusione e di reciproca correttezza contro ogni forma di discriminazione. In attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e delle relative dichiarazioni congiunte a livello confederale del 2016, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'adozione di Protocolli volti all'individuazione congiunta di un piano di iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto di episodi di violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
A livello aziendale, anche, ove presenti, tramite le Commissioni Bilaterali, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione orientate alla ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori riguardo gli atti o comportamenti che si configurino come molestia o violenza.
INIZIATIVE PER LE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE
12. Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere.
Ferma restando una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:
- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015;
- diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 24 mesi di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze - Permessi e brevi congedi - Cariche pubbliche - Aspettativa");

- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato;
- integrazione in qualità di fonti istitutive negli statuti dei Fondi di Previdenza Complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;
- agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro;
- accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

A livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, potranno essere individuate ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. A titolo esemplificativo le ulteriori misure potranno riguardare:

• inserimento negli accordi aziendali relativi alle "ferie solidali" della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi;

• previsione di iniziative formative per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza.

Dichiarazioni a Verbale

Vittime della violenza di genere - Le Parti si danno atto che quanto previsto al comma 12 del presente articolo laddove si riferisce alle lavoratrici vittime di violenza di genere sarà applicato per quanto compatibile anche ai lavoratori al ricorrere dei medesimi presupposti.

ARTICOLO 50
Azioni sociali

Premessa

Le Parti - nel rispetto degli indirizzi legislativi - intendono contribuire ad affermare la dignità morale dell'attività lavorativa, promuovendo azioni e comportamenti di solidarietà sociale e di condivisione solidale; pertanto, convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

VOLONTARIATO

[…]

TOSSICODIPENDENZA E ALCOLISMO

[…]

CARTA DEI VALORI DELLA PERSONA NELLE IMPRESE DEL SETTORE ELETTRICO

[…]

TUTELA E QUALITÀ DEL LAVORO IN TUTTA LA FILIERA COINVOLTA DALLE ATTIVITÀ AZIENDALI

Le imprese del settore elettrico assicurano, anche attraverso la contrattazione collettiva a livello di settore e aziendale, condizioni di lavoro e di remunerazione adeguate, che soddisfino le aspirazioni delle persone nella loro vita lavorativa.

Si impegnano affinché anche ai lavoratori delle imprese appaltatrici siano riconosciuti i trattamenti previsti dai CCNL dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Richiedono alle imprese appaltatrici il rispetto di tutte le normative vigenti, in particolare in materia di sicurezza e di igiene di lavoro.
Contribuiscono, in un rapporto trasparente e costruttivo con le Istituzioni, a scoraggiare pratiche sleali a danno dei lavoratori sostenendo iniziative dirette ad assicurare regolarità dei rapporti di lavoro, osservanza degli adempimenti contributivi, rispetto delle norme in materia di protezione e prevenzione.
[…]

PARTECIPAZIONE, INCLUSIONE, BENESSERE E PRODUTTIVITA'

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico riconoscono che la partecipazione - in forma individuale e collettiva - è la modalità attraverso la quale si esprime la cultura del settore elettrico e sulla quale si intende costruire il suo futuro, in spirito di collaborazione e non di antagonismo tra le parti.
Promuovere sempre più la condivisione e la responsabilizzazione sugli obiettivi aziendali, da parte di tutti, crea valore aggiunto per le imprese e per le persone che vi lavorano.
La partecipazione a tutti i livelli, e nelle forme che già oggi consentono di attivare un dialogo aperto e costruttivo, sarà ulteriormente rafforzata nell'ambito di sistemi di relazioni industriali condivisi.
Le Parti riconoscono che, in questo nuovo contesto di trasformazione del lavoro e della relazione tra l'azienda e le persone, partecipazione, benessere - in un modello "integrato" - motivazione e la responsabilità, rappresentano componenti essenziali del lavoro strettamente correlate tra loro e che in azione sinergica favoriscono la piena espressione delle persone ed impattano positivamente sui risultati.
La contrattazione e definizione del Premio di Risultato, in tale ottica, rappresenta un importante momento in cui le Parti si confrontano sulla qualità degli obiettivi/ indicatori, che non possono essere mai essere raggiunti a discapito del benessere psico-fisico delle persone, della sicurezza e dell'ambiente anche dei territori in cui le imprese si muovono.
I risultati perseguiti devono essere intrinsecamente sostenibili sia per le persone coinvolte, in una logica di ingaggio, responsabilizzazione ed attenzione alle persone, sia per il territorio e l'ecosistema in cui si opera.
Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico contrastano ogni forma di discriminazione sul lavoro fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.
Sono consapevoli che per assicurare un ambiente inclusivo e privo di pregiudizi, in cui ciascuna persona possa riconoscersi ed esprimere le proprie potenzialità, è necessario disegnare percorsi che favoriscano il rispetto delle persone, ne valorizzino la diversità, e consentano la conciliazione dell'impegno di lavoro con gli altri momenti della vita. Ciò anche al fine di attrarre, trattenere e valorizzare le persone per la loro capacità di apportare innovazione e contribuire a generare valore nelle diverse fasi del loro ciclo di vita.
Una organizzazione in grado di realizzare la migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro potrà favorire, ad esempio, la creazione di strumenti e pratiche di genitorialità condivisa anche nella ripartizione degli impegni familiari, contribuendo anche al superamento del divario di genere.
Il perseguimento degli obiettivi aziendali non può essere mai essere perseguito a discapito del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro di ciascuna persona e della comunità lavorativa nel suo complesso.
In questo contesto una regolamentazione del diritto alla disconnessione, è uno strumento utile per favorire l'adozione e il consolidamento di regole di comportamento coerenti con le nuove modalità di lavoro.

CULTURA E COMPORTAMENTI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE NEL LAVORO

Le imprese e le organizzazioni sindacali del settore elettrico si impegnano affinché sia garantita l'integrità fisica e morale delle persone che lavorano nel settore, inteso come eco- sistema produttivo complessivo in cui operano anche le imprese appaltatrici.
Collaborano, nell'ambito del proprio ruolo e responsabilità, per assicurare ambienti di lavoro vivibili e sicuri, in cui ciascuno si senta libero di esprimersi, e protetto nei confronti di ogni genere di minacce, molestie o intimidazione.
Consapevoli del livello di attenzione e della qualità dei risultati ottenuti sui temi della salute e della sicurezza, anche grazie ai costruttivi confronti che si svolgono nelle sedi bilaterali stabilite, condividono la necessità di continuare a lavorare assieme affinché le regole e le procedure per lavorare in sicurezza si consolidino nei comportamenti agiti.
La competenza tecnica e la conoscenza della normativa, il corretto utilizzo delle leve e degli strumenti messi a disposizione, e la consapevolezza del potenziale impatto dell'azione di ciascuno sulla sicurezza degli altri, sono l'essenza di un approccio responsabile nell'esecuzione del lavoro che si vuole promuovere e sostenere.
A tal fine un ruolo di rilìevo è in capo ai Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, adeguatamente formati, possano svolgere, di concerto con i Rappresentanti sindacali e le competenti strutture aziendali, un ruolo di promozione nella educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nei confronti del personale delle imprese che operano in appalto, affinché l'obiettivo zero infortuni rappresenti un traguardo per tutti.
È obiettivo comune promuovere il miglioramento delle procedure di lavoro, anche attraverso l'adozione di programmi e strumenti che promuovano la raccolta di dati e informazioni, di modo che da una dettagliata analisi delle osservazioni di sicurezza, infortuni e mancati infortuni possano emergere soluzioni per la prevenzione dei rischi ed evitare che tali eventi si verifichino nel futuro.
Le persone e i team coinvolti in gravi infortuni saranno oggetto di una particolare attenzione, oltre che di iniziative formative mirate al fine di ripristinare condizioni di fiducia, e per garantire pieno reintegro e continuità lavorativa delle persone più direttamente coinvolte in coerenza con le loro capacità e caratteristiche professionali.
In un'ottica di effettiva tutela della salute e della sicurezza delle persone, sarà oggetto di specifica attenzione la valutazione dei carichi di lavoro, la gestione degli orari, la fruizione dei riposi.
Al fine di interpretare un ruolo decisivo nel diffondere una solida cultura della sicurezza in tutti i territori, le Imprese e le Organizzazioni sindacali del settore elettrico si impegnano a collaborare e ad essere fattore di stimolo affinché si realizzi un effettivo e proficuo interscambio di conoscenze ed esperienze tra mondo delle imprese e mondo della scuola e della ricerca.
È condivisa inoltre la necessità di adottare le migliori misure di prevenzione e protezione considerata l'impresa come un ecosistema complessivo in cui tutti gli attori in gioco - compresi i fornitori e le imprese terze - sono impegnati nella realizzazione dei programmi di miglioramento e di sensibilizzazione sulle tematiche di sicurezza in cui ognuno è responsabile della propria e dell'altrui salute e sicurezza.
Le imprese del settore elettrico sono impegnate a mettere a disposizione dei fornitori e delle imprese appaltatrici le esperienze e gli strumenti adottati nel settore per promuovere il miglioramento degli standard di sicurezza, ivi compresa la valorizzazione dell'esperienza sul campo dei colleghi più esperti e i progetti che favoriscono il cambiamento dei comportamenti.
In tale ambito sarà promossa anche l'adozione di tecnologie e soluzioni innovative in grado di ridurre i rischi per la salute e la sicurezza senza perdere di vista il miglioramento continuo dei processi e degli obiettivi aziendali.

ACCORDO SINDACALE NAZIONALE SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEL SETTORE ELETTRICO

[…]

Art. 8 Modalità di Proclamazione e Preavviso

[…]
3. Nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori non si applicano le disposizioni relative al preavviso minimo ed alla indicazione della durata, fermo restando l'obbligo di garantire le prestazioni indispensabili previste dal presente accordo.
[…]

CCNL PER IL SETTORE GAS-ACQUA del 30 settembre 2022

Ultimo aggiornamento	**14 giugno 2023:** Verbale sulla collazione del CCNL unico Gas-Acqua 30 settembre 2022
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K321
Data di stipula	30/9/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	UTILITALIA; PROXIGAS; ANFIDA; ASSOGAS
Firmatari sindacali	FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; (sottoscritto per adesione da CISAL Federenergia e UGL Chimici)

Aziende che applicano il CCNL	**799***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**57.012***
di cui donne	14.913*
di cui uomini	42.099*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

CAPITOLO VI – SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

ARTICOLO 22
Salute, sicurezza e ambiente

1. Le Parti dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi fondamentali delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive.
2. Le parti riaffermano come diritto-divere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottare o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.
3. Considerato il Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione dei temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali, le Parti convengono quanto segue.

Gestione salute e sicurezza sul luogo di lavoro
1. Nella consapevolezza che le politiche di prevenzione sono funzionali a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, abbattendo i costi economici e sociali derivanti da eventuali carenze di sicurezza, le Parti convengono sull'opportunità che siano adottati dalle aziende sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: a tal fine vengono promossi i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (es: UNI EN ISO 45001, SGL – U, pubblicati da INAIL, o similari). Per

garantire l'efficacia nel tempo di tali sistemi, che devono essere continuamente aggiornati, vanno favorite modalità di coinvolgimento preventivo e periodico dei RLSA.
2. In particolare nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, le aziende favoriscono l'adozione di strumenti che rilevino e valorizzino comportamenti virtuosi delle imprese appaltatrici, quali ad esempio le certificazioni e le attestazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.
3. Le aziende sostengono la diffusione della cultura della sicurezza per l'accrescimento degli standard di sicurezza delle imprese appaltatrici, attraverso l'adozione delle migliori pratiche aziendali contro i rischi interferenziali con adeguato coinvolgimento dei RLSA aziendali, in linea con quanto previsto nell'art. 6, comma 7.
4. Le Parti, prendendo atto che il crescente invecchiamento del personale dei settori costruisce di per sé uno dei fattori che determinano l'aumento dell'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali, promuovono la sperimentazione presso le aziende di soluzioni organizzative volte ad evitare le problematiche lavorative connesse con l'incremento dell'età, dedicando una crescente attenzione all' "invecchiamento attivo" a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 5
Partecipazione e relazioni industriali

[…]
Osservatorio nazionale
Le Parti convengono di costituire a livello nazionale un Osservatorio di settore che organizza incontri aperti a tutti i soggetti interessati, nel quale autorevoli rappresentanti del mondo scientifico ed accademico forniscono il quadro di riferimento del settore gas-acqua e dove i vertici delle aziende e delle organizzazioni sindacali potranno scambiare il proprio punto di vista ed approfondire i temi più attuali tra i quali:
[…]
- la bilateralità in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
[…]
5. L'osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti.
6. Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.
7. Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.
[…]

CAPITOLO VI – SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

ARTICOLO 22
Salute, sicurezza e ambiente

[…]
4. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE GAS-ACQUA
1. La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella gestione e nello sviluppo delle attività produttive.
2. Le Parti convengono sulla necessità di concorrere nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

3. Obiettivo comune è di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sicurezza attraverso la sensibilizzazione di tutte le risorse, l'utilizzo di adeguati sistemi di gestione, procedure operative, programmi di formazione del personale. A tal riguardo si conviene di istituire un organismo paritetico a livello nazionale che definisca linee guida sui temi della salute e sicurezzaa finalizzati a:
- intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle RSU degli RLSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;
- predisporre percorsi formativi adeguati alle peculiarità dei settori, mantenendo aggiornati i contenuti e le formule operative dei corsi;
4. Per perseguire tali finalità, le Parti istituiscono l'Organismo Bilaterale nazionale del settore gas acqua, che opererà sui temi della Salute, Sicurezza, Ambiente dei settori cui sono affidati i seguenti compiti e attribuzioni:
a. monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
b. supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati Salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o INAIL;
c. promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali di cui all'art. 110 della legge 23 dicembre 20000, n. 388 s.m.i.;
d. rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del T.U. n. 81/2008.
e. supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare attraverso:
f. l'analisi degli impianti delle tecnologie digitali sulle modalità di lavoro, anche al fine di valorizzare le opportunità offerte dagli strumenti digitali ai fini dell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi e dell'accrescimento dei livelli di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
g. l'analisi, l'elaborazione e la diffusione delle iniziative presenti nel settore finalizzate ad innalzare gli standard di sicurezza ed ambientali nell'ambito degli appalti, favorendo la diffusione di conoscenze e buone pratiche, mettendo a disposizione le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie ed intervenendo sui processi di qualificazione delle imprese;
5. L'Organismo Bilaterale Nazionale per la Sicurezza è composto da tre componenti in rappresentanza delle Associazioni Datoriali e tre delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il presente CCNL, su designazione delle stesse; ciascuna parte ha la facoltà di nominare tre supplenti. Ha carattere permanente e svolge funzioni assegnate dal presente articolo nonché le altre eventuali funzioni che potranno essere individuate mediante accordo delle Parti del CCNL.
6. L'Organismo Bilaterale Nazionale per la Sicurezza si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di altri rappresentanti delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, ovvero di esperti della sicurezza sul lavoro ad esse esterni, che siano stati scelti di comune accordo tra i componenti effettivi.
7. Ai lavoratori dell'organismo possono pertanto partecipare fino a 12 componenti complessivamente, di cui 6 per le Associazioni Datoriali e 6 per le Organizzazioni sindacali.
8. L'Organismo si riunisce, di regola, con cadenza semestrale, fatta salva l'ulteriore possibilità di incontri su richiesta delle Parti.
9. Per il funzionamento dell'Organismo, i componenti nominano al loro interno un Presidente e un segretario, in alternanza annuale tra le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il CCNL
10. Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti né alcuna spesa per il funzionamento dell'Organismo.
11. Le iniziative di studio e le ricerche promosse congiuntamente potranno essere avviate solo dopo un accordo preventivo tra le Parti, valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti nazionali o comunitari disponibili.

12. Le ulteriori modalità di funzionamento dell'Organismo sono stabilite in accordo tra le parti che lo costituiscono.
13. Le Parti si impregnano a costituire e rendere operativo il suddetto organismo entro la fine del primo semestre del 2023.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

CAPITOLO VI – SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

ARTICOLO 22
Salute, sicurezza e ambiente

[…]

1. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 47 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori stessi.
2. Nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ferme restando le attribuzioni della legge e il numero complessivo di seguito previsto svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale, collaborando, nell'ambito delle loro prerogative al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
3. Per le aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.
4. L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
5. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmessa tempestivamente all'azienda.
6. Nelle aziende o unità produttive con dipendenti superiori a 15, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono individuati, nell'ambito dei componenti delle R.S.U., secondo i seguenti criteri:
- 1 (un) solo rappresentante fino a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti oltre 1000 dipendenti.

7. Per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza si applicano i seguenti criteri:
a) nella fasi di costituzione, o rinnovo, della R.S.U. il candidato o rappresentante per la sicurezza viene identificato tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U; le operazioni di elezione sono quelle previste per l'elezione della R.S.U.. Nel caso di mancata elezione del candidato a rappresentante per la sicurezza, il rappresentante stesso viene designato dal componenti della costituita R.S.U. al loro interno;
b) nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. alla individuazione con designazione del rappresentante per la sicurezza provvedono i componenti della R.S.U. al loro interno; tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

In caso di designazione, l'incarico decorre dalla data della medesima e fino ad esaurimento del mandato della R.S.U.
Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione della R.S.U. stessa e comunque non oltre il suo mandato; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di ultrattività della carica.
c) Qualora la R.S.U. non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamento costituita, si procede alla individuazione del rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente CCNL.
In tale caso il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino alla elezione della R.S.U.
8. I livelli territoriali competenti delle OO.SS stipulanti del presente CCNL comunicano tempestivamente, per iscritto, alla Direzione Aziendale, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati.
9. Ricevuta la suddetta comunicazione, la Direzione Aziendale comunica all'organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza ove presente, il nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
10. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza restano in carica 3 anni-
11. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano i seguenti permessi retribuiti:
- 12 ore annue – nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti:
- 30 ore annue – nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue – nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).
12. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

2. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

1. In riferimento a quanto previsto dalle norme del suddetto Decreto Legislativo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di:
a) accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. A tal fine il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente alla Direzione aziendale le visite di controllo che intende effettuare agli ambienti di lavoro.
Tali visite si debbono svolgere di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
b) essere consultato secondo criteri di effettività e tempestività, su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.
c) ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLSA, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi DVR per la consultazione esclusivamente in azienda, ai sensi dell'art. 18, lett. o) del D.lgs. 81/08.

3. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
4. Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle informazioni ricevute, nel rispetto del segreto industriale.
5. In applicazione dell'art. 35 del Decreto Legislativo n. 81/2008, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, convoca le riunioni periodiche di cui al relativo comma 1, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.
6. I rappresentanti per la sicurezza possono richiedere la convocazione delle riunioni di cui sopra, al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.
7. Delle riunioni viene redatto verbale.
8. Le Parti ritengono opportuno che il rappresentante per la sicurezza, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

3. FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)
1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37 comma 11 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.
2. Tale formazione, i cui oneri sono a carico dell'Azienda, verrà attuata attraverso un programma base (anche tenendo conto di quanto definito dall'Osservatorio Bilaterale Nazionale di cui al successivo paragrafo 4), la cui durata è definita dal suddetto decreto, finalizzata a fornire al rappresentante per la sicurezza:
- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- conoscenza sugli obblighi previsti dalla normativa nel rapporto con il territorio;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.
3. Le Parti convengono di integrare i contenuti di cui sopra mediante permessi retribuiti aggiuntivi sulla base di progetti formativi inerenti alla specificità organizzativa dell'area di appartenenza privilegiando le tematiche ambientali nella misura di 4 ore, che si elevano a 6 ore dal 1° gennaio 2023, nelle aziende fino a 50 dipendenti e di 8 ore nelle aziende sopra i 50 sipendenti.
4. In attesa del libretto formativo previsto dalla legislazione vigente, la formazione effettuata va documentata e certificata attraverso opportuna registrazione delle attività formative svolte e delle conoscenze acquisite. Ferme restando le prassi aziendali in atto, l'organismo bilaterale nazionale di cui al successivo paragrafo 4 potrà individuare gli standard professionali e le competenze relative al ruolo dei RLSA, le indicazioni per il programma formativo di cui ai commi precedenti nonché le modalità di attestazione della formazione ricevuta nelle singole aziende.
5. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 20
Formazione del personale

[…]
2. […] il modello formativo è orientato al perseguimento dei seguenti obiettivi:
[…]
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;
[…]
5. Le iniziative formative, fermi gli obblighi formativi previsti dalla legge tra cui quelli del D. Lgs. N. 81/2008 in materia di salute e sicurezza, saranno rivolte:
[…]

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 32
Trattamento di malattia ed infortunio

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:
a. Avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia o della sua prosecuzione, all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore e comunicare all'azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione; tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'azienda. […]
2. In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità.
3. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui sopra qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante l'arco temporale dei 24 mesi precedenti l'ultimo evento morboso, il limite massimo previsto anche in caso di diverse malattie; i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati non danno luogo al raggiungimento dei termini massimi di comporto sopra elencati.
4. I casi di particolare gravità sono valutati dall'azienda su richiesta dell'interessato, eventualmente assistito dalla R.S.U.
5. Ove il superamento del periodo di conservazione del posto sia avvenuto a seguito di uno stato di malattia particolarmente grave, destinato a perdurare dopo il termine, il lavoratore può usufruire, previa richiesta e idonea certificazione scritta da presentare prima della scadenza del termine, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 12 (dodici) durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.
6. Le aziende si impegnano anche su segnalazione delle r.s.u. ad esaminare eventuali richieste di proroga del periodo di aspettativa in presenza di situazioni meritevoli di particolare attenzione.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso e con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
8. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.
9. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.
10. Durante il periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.
[…]

14. Per i lavoratori in prova il periodo di conservazione del posto in caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non può superare i termini del periodo di prova previsti dal presente CCNL o individualmente pattuiti.
[…]

ARTICOLO 33
Assicurazione infortuni

1. Ferma l'osservanza delle norme legislative […] le aziende provvedono all'assicurazione per morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio sul lavoro o malattia professionale per le indennità di seguito elencate, da corrispondersi al dipendente o ai suoi aventi diritto:
a) cinque annualità di retribuzione globale, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, a favore degli aventi diritto, in caso di morte, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi del successivo punto b) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte;
b) sei annualità di retribuzione globale, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto dalle aziende in conseguenza di invalidità permanente parziale o comunque qualora il grado di invalidità sia superiore al 70% secondo le tabelle INAIL.
2. Il riconoscimento di percentuali di invalidità permanente pari o inferiori al 5% non dà diritto ad alcuna prestazione. Il riconoscimento di percentuali di invalidità permanente superiori al 5% dà diritto ad un risarcimento pari alla percentuale di invalidità riconosciuta diminuita del 5%.

ARTICOLO 48
Azioni sociali

[…]
3) Tossicodipendenti
1. Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza dalle strutture competenti secondo le previsioni di legge, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, viene concessa una aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito e comunque per un periodo non superiore a tre anni, con diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 99, 1° comma della Legge n. 162/1990.
[…]

4) Etilisti
1. Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di dipendenza da alcool secondo le previsioni di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, troveranno applicazione le disposizioni di cui al punto precedente.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 5
Partecipazione e relazioni industriali

[…]
Il sistema di relazioni industriali
[…]
1) Livello nazionale

1. Di norma annualmente, su richiesta congiunta delle OO.SS.LL stipulanti il presente CCNL, si terrà una specifica sessione informativa a cura delle associazioni datoriali, sui temi di seguito evidenziati, il cui monitoraggio è considerato di rilievo fondamentale per il settore in cui operano le aziende:
[…]
g. tematiche della salute, della sicurezza e della tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, anche comunitarie che costituiscono una sezione d'indagine specifica;
[…]

2) Livello aziendale
Con periodicità di norma semestrale le singole aziende o gruppi che occupano più di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno un incontro informativo con la R.S.U. assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti dal presente contratto, sui seguenti temi:
[…]
- linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro;
[…]

ARTICOLO 6
Appalti

1. In materia di appalti le Aziende sono impegnate ad operare nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti; in particolare le Aziende operano per il rispetto da parte delle imprese appaltatrici delle norme in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e di ogni altra norma volta alla tutela del lavoro dipendente, ivi incluse l'assicurazione e la previdenza obbligatorie.
[…]
3. Il ricorso all'appalto va considerato […] finalizzato al conseguimento di una più razionale ed efficiente organizzazione, nel pieno rispetto della sicurezza e qualità del servizio.
[…]
7. Le aziende coinvolgeranno le imprese appaltatrici in iniziative di sensibilizzazione e di promozione della cultura della sicurezza, affinché siano diffuse le migliori pratiche e sia favorita la consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone.

ARTICOLO 15
Telelavoro

[…]
2. Le parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.
[…]
16. […] Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
17. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.
18. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.
[…]

ARTICOLO 16
Lavoro agile (Smart Working)

[…]
2. Il lavoro agile ha l'obiettivo di […] facilitare una maggiore sostenibilità ambientale ed il benessere collettivo.
3. Nell'attuale fase di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, va analizzata l'esperienza maturata in questi anni per valutare […] ed individuare i principi organizzativi che possano favorire l'utilizzo strutturale della modalità di lavoro agile per il benessere della persona […].
[…]
5. Con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore e fermi restando gli accordi in essere, condividono pertanto i seguenti elementi di riferimento:
[…]
d) Parità di genere e inclusione, nell'ottica di […] facilitare l'accesso al lavoro agile per chi si trova in una situazione di disabilità o in presenza di alcune tipologie di malattie croniche gravi e invalidanti o che richiedono il ricorso a cure oncologiche o terapie salvavita;
[…]
f) informativa scritta al lavoratore ed agli RLSA aziendali, contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire e responsabilizzare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.
6. […] adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.
[…]

ARTICOLO 17
Contratto di somministrazione a tempo determinato

[…]
5. Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal d. Lgs. N. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.
[…]

ARTICOLO 47
Pari opportunità – Diversità - Inclusione

[…]
Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro
1. Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/94 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
2. Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

ARTICOLO 48
Azioni sociali

[…]
8) Violenza di genere

1. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, fermo restando quanto stabilito per i tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo ed un ulteriore diritto di fruire di periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 12 mesi.
2. A livello aziendale, potranno essere riconosciute, anche attraverso la consultazione delle Commissioni bilaterali aziendali di cui all'art. 47 ove esistenti, ulteriori provvidenze quali ad esempio l'individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro (a parità di condizioni economiche e normative), l'anticipazione di quote del TFR maturato, agevolazioni nell'uso della modalità di lavoro agile o forme di flessibilità oraria e/o attribuzione del telelavoro, nonché l'accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.
[…]

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA, DISINFESTAZIONE, DERATTIZZAZIONE E SANIFICAZIONE del 18 settembre 2014

Ultimo aggiornamento	**27 ottobre 2022:** Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K521
Data di stipula	27/10/2022
Data di decorrenza	27/10/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	CNA Costruzioni; CNA Imprese di Pulizia; CONFARTIGIANATO Imprese di Pulizia; CASARTIGIANI; CLAAI
Firmatari sindacali	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL

Aziende che applicano il CCNL	**11.063***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**84.505***
di cui donne	50.920*
di cui uomini	33.584*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 7 **DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ**
[…] - in caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto. […]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 58 **Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015**
[…]

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante li periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, e integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.
Chiarimento a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.
Conseguentemente, li datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro e tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 25
RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

[…]
5) il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.
[…]

ARTICOLO 44
MALATTIA

[…]
Infortunio sul lavoro e malattia professionale
Il datore di lavoro e tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del D.P.R. n. 1124/1965.
Conservazione del posto
Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.
In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) In caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
b) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. I relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattie.
Trattamento economico
Relativamente al trattamento economico per infortunio sul lavoro, le parti concordano che l'azienda integra, a partire dal 1° giorno di assenza, l'indennità per inabilita temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.
Detto importo cosi determinato sarà corrisposto in base agli artt. 68 e 70 del D.P.R. n. 1124/1965.
Qualora per qualsiasi motivo li lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.
Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.
[…]

ARTICOLO 58
Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015

[…]
13- Malattia e infortuni
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. per i lavoratori qualificati.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 12
CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

[…]
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, attiche 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 Fondartigianato, in materia di tutela della liberta 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.
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 (art. 11) avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

ARTICOLO 12-bis
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.gs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, 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, e tenuta a preavvisare li 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 e 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.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

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.

ARTICOLO 25
RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

[…]

L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

-esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;

[…]

Tale denuncia, in forma scritta, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.
[…]

ARTICOLO 43
CESSAZIONE D'APPALTO

[…]
14. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
[…]
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 44 del presente CCNL;
[…]
- 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;
[…]

ARTICOLO 46
Doveri del lavoratore

[…]
f) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.
[…]

ARTICOLO 47
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

[…]
Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nei casi sia incorso per almeno 3 volte per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanze dei doveri di cui all'art. 46.
[…]

ARTICOLO 54
INDUMENTI DI LAVORO

[…]
L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.
L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.
[…]

CCNL FISE ASSOAMBIENTE PER I DIPENDENTI DI IMPRESE E SOCIETÀ ESERCENTI SERVIZI AMBIENTALI del 20 giugno 2017

Ultimo aggiornamento	**18 maggio 2022:** Ipotesi di verbale di accordo di Settore per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K531
Data di stipula	18/05/2022
Data di decorrenza	01/01/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	UTILITALIA; CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI Servizi; ASSOAMBIENTE
Firmatari sindacali	FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FIADEL

Aziende che applicano il CCNL	**2.672***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**83.318***
di cui donne	12.555*
di cui uomini	70.763*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 63
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A) Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli RLSSA, a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale. In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente di contrastare pratiche di lavoro che determinando un grave scadimento della qualità della vita.

2. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di saluto sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL e l'adozione di modalità organizzative del lavoro e dei servizi che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

3. L'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza e salute sul luogo del lavoro, con la conseguente riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori, si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle

diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documenti Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
4. Il confronto tra le Parti deve essere improntato alla promozione di una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione RLSSA alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal D.Lgs. n. 81/2008, per la salvaguardia dei lavoratori per il migliore impiego degli stessi.
5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, le Parti stipulanti condividono l'impegno, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e promossa la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali.
6. L'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al Protocollo d'Intesa del 19 marzo 2020 ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.
7. Con specifico riferimento alla progettazione ed alla produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, le Parti stipulanti, nell'ambito degli incontri annuali di cui all'art. 1, lettera A) livello nazionale, possono analizzare e monitorare le proposte innovative disponibili sul mercato e lo sviluppo di tecnologie che lo possono ridurre, costituendo una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che può formulare proposte su criteri e tecnologie atti a minimizzare gli impatti sulla salute dei lavoratori.

B) Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente
1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da Inail in data 13 marzo 2018 ed applicabili ai settori richiamati.
2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio. In tale ambito, anche al fine di favorire il ricambio generazionale e tenere circoscritto il più possibile il fenomeno, le Parti nazionali hanno dato attuazione nel presente CCNL alle deleghe alla contrattazione collettiva previste negli istituti di legge, quali:
- il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato professionalizzante;
- in via sperimentale soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità;
- procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con consequenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (art. 44 CCNL 10 luglio 2016).

3. Con le finalità evidenziate nel comma precedente, nell'ottica della maggiore prevenzione possibile, le imprese promuovono altresì l'adozione, in sede aziendale, di misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quali:
- incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, con riguardo alla situazione specifica del territorio servito ed alla fase del processo produttivo, in special modo per le attività di raccolta manuale;
- adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (rspp, medico competente, RLSSA);
- attivazione di campagne di informazione ed educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni;
- programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro
Il datore di lavoro
[…]
Il lavoratore
[…]
Il medico competente
[…]

2. Organismi bilaterali e paritetici

ARTICOLO 64
Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

[…]
B) Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva"
1. In applicazione di quanto previsto dalla "Dichiarazione" in premessa al CCNL 30.6.2008, e dell'Accordo nazionale 15.09.2010, è istituita la Fondazionale Nazional sicurezza Rubes Triva.
2. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione e delle disposizioni delle legge vigenti, promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione delle cultura della prevenzione.
[…]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 63
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

[…]
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente
1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è il lavoratore non in prova con contratto a tempo indeterminato eletto

dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D).
2. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione. Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività esercita altresì le ulteriori funzioni e attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
3. Il RLSSA svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.
[…]
Il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali
1. Il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali è organizzato dal datore di lavoro ed è costituito dall'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
2. Il Servizio provvede a:
- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi, individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive dai rischi, e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui alla successiva lett. B/2;
- fornire ai lavoratori le informazioni relative al complessivo sistema di prevenzione e protezione dai rischi professionali.
3. Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali è la persona che lo coordina, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, designata dal datore di lavoro al quale risponde.
4. I componenti del Servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi e produttivi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.
[…]
B/2 La riunione periodica
1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.lgs. n.81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate anche iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi, a termini dell'art. 2, lett. v) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
[…]
3. Nel corso delle riunioni, verranno esaminati e discussi i temi ed i documenti di cui all'art. 35, comma 2, lettere a), b), c), d), del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:
a) l'esame del DVR e del DUVRI e la valutazione del programma di miglioramento;
b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, rilevati nel periodo di riferimento che deve prevedere, tra l'altro, una comparazione con i dati di settori forniti dall'Inail, la relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria a cura del medico competente;

c) la valutazione e i criteri di scelta dei nuovi dispositivi di protezione individuale, nonché l'adeguamento e l'efficacia degli stessi in adozione;
d) l'aggiornamento e l'adeguamento del piano formativo/informativo annuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro condiviso dall'organismo paritetico Fondazione nazionale Rubes Triva.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi sui luoghi di lavoro, a seguito delle segnalazioni da parte dei lavoratori e dei soggetti preposti all'attività di sicurezza conseguenti ad attività di monitoraggio o di sorveglianza pianificata e/o ad eventi incidentali (o quasi incidenti segnalati) e/o ad infortuni riscontrati (o quasi infortuni segnalati).
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo ad iniziative di informazione, formazione ed addestramento mirate in modo che, insieme alle misure organizzative, incidano significativamente sul miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.
[…]
D. Elezioni del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)
[…]
11. Formazione del R.L.S.S.A.
Il R.L.S.S.A. ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S.S.A. sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
a) principi giuridici comunitari e nazionale;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) tecniche di comunicazione efficace.
La durata del corso base iniziale è di 38 ore, di cui almeno 19 sui rischi specifici presenti in azienda; 2 ore di formazione sulla comunicazione efficace e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
L'aggiornamento periodico ha una durata di 8 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratore, 1 ora della formazione periodica dovrà riguardare la comunicazione efficace.
[…]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

ARTICOLO 14
Contratto di apprendistato professionalizzante

[…]
23. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 21 e 22 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico- pratico:
a) Tematiche di base e trasversali:
- salute e sicurezza del lavoro
[…]
b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:
[…]
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;

[…]
24. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.
[…]
35. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata. In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.
[…]

ARTICOLO 45
Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua

[…]
C) FORMAZIONE CONTINUA
[…]
2. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le offerte formative delle aziende sono finalizzate a rispondere in modo efficace alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro, miglioramento della qualità del servizio, di incremento della produttività del lavoro, nonché di sviluppo dei percorsi professionali.
A tal fine l'attenzione delle aziende potrà essere rivolta, in particolare:
a) alla generalità del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi di cui al D.lgs. n. 81/2008;
[…]

ARTICOLO 63
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

[…]
B/3 Informazione e formazione dei lavoratori
1. In conformità alle disposizioni degli art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché dell'Accordo StatoRegioni 11 gennaio 2012 e successive linee interpretative, il datore di lavoro deve provvedere a definire i criteri, le modalità organizzative e le responsabilità volte a soddisfare i fabbisogni rilevati in occasione della riunione periodica in tema di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori dell'azienda.
2. Come previsto dall'art. 27, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., la formazione dei lavoratori deve essere in collaborazione con l'organismo paritetico Rubes Triva previsto dall'art. 64B) del presente CCNL.
3. Nella pianificazione e realizzazione dell'attività formativa, il datore di lavoro deve tener conto delle indicazioni del suddetto organismo paritetico, anche ove tale realizzazione dia affidata a soggetti terzi.
4. Ai fini di cui sopra devono essere trasmessi all'organismo paritetico Rubes Triva il piano formativo aziendale, nonché i curricula dei docenti.
5. I contenuti, la durata e le modalità dell'attività formativa sono quelli previsti dalle disposizioni dell'accordo Stato-Regioni sopra richiamato e sono da intendersi come minimi, in quanto essi non possono che essere subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e contenuta nel DVR, alle risultanze dell'attività di monitoraggio e della eventuale modifica del DVR.
6. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione e di addestramento erogate nei confronti del lavoratore sono supportate e registrate dall'organismo

paritetico Rubes Triva attraverso un apposito “data base” cui potranno accedere via web le singole aziende non solo per il rilascio del libretto formativo e degli attestati per il lavoratore interessato, ma anche per il riconoscimento della formazione svolta.
[…]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 1
Relazioni industriali

[…]
C) Livello aziendale
Informazione
[…]
2. Costituiscono oggetto di informazione:
[…]
- l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall’art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008;
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
[…]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 5
Periodo di prova

[…]
6. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso per un periodo non superiore a centottanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
7. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall' istituto assicuratore.
[…]

ARTICOLO 15
Sistema di classificazione unica del personale

[…]
13. Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 30 mesi di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all’art. 42, comma 2, del presente c.c.n.l..
[…]

ARTICOLO 44
Inidoneità alla mansione

[…]
ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ

12. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre alle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti come da tabella sotto riportata.
[…]

ARTICOLO 46
Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. A decorrere dall'1/1/2017 in caso di inizio di evento morboso – da intendersi, ai fini del presente articolo, come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro -, l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.
Qualora detta assenza si protragga oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.
2. 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.
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.
3. 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.
4. Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:
a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.
Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In base a tali disposizioni, spetta al competente centro medico legale dell'Inps valutare l'opportunità o meno di dar corso alla visita medica di controllo eventualmente richiesta dal datore di lavoro.
5. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al comma 3, provvedendo ad informarne altresì la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentate necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture sanitarie competenti per legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.

7. Ai fini dei commi 3 e 6, durante l'assenza dal servizio per infermità ogni mutamento, anche temporaneo, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.
[…]
C) Trattamento economico
[…]
D) Periodo di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro
Nell'imminenza della scadenza del periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, qualora perduri l'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di complessivi 270 giorni calendariali.
La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda entro gli ultimi 15 giorni calendariali del comporto.
Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture mediche del servizio sanitario nazionale, nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003.
Per ogni singolo periodo di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B), l'aspettativa è utilizzabile per il periodo massimo di 270 giorni calendariali complessivi e prolunga di altrettanti giorni il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui al comma 3 della lettera B).
Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, l'aspettativa è frazionabile in non più di tre periodi.
In deroga a quanto previsto dal comma 4, il periodo di aspettativa è fruibile, a seguito di richiesta scritta, anche in maniera ulteriormente frazionata, sulla base di certificazioni di medici specialisti del servizio sanitario nazionale in relazione alle specifiche condizioni e tempistiche delle terapie in atto, esclusivamente nei casi di:
a) lavoratori affetti dalle patologie di cui al citato D.M. 11 gennaio 2016;
b) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1)
e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278;
in quanto sia consentito dalle predette certificazioni mediche lo svolgimento, sia pure discontinuo, dell'attività lavorativa.
6. In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro.
E) Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comporto
1. Terminato il periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, o terminato il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato di cui alla precedente lettera D), e fatto salvo quanto stabilito dalla lettera D), comma 6, perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.
2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.
F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lett. C)
1. Salvo il caso di comprovato impedimento, sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati disciplinarmente sia la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1, lettera A) del presente articolo sia il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della medesima lettera, in quanto configurano assenza ingiustificata; fermo restando che per i giorni di carenza della comunicazione e della documentazione viene comunque meno per l'azienda l'obbligo di corrispondere la retribuzione. Resta inteso che il lavoratore decade dal diritto al trattamento

economico a carico dell'azienda anche qualora, per un determinato periodo, l'istituto assicuratore deliberi di non erogare l'indennità di malattia di sua normale competenza.
2. Nei casi in cui il lavoratore:
a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A), comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A), comma 6;
c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A), comma 7;
lo stesso decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.
Salvo il caso di comprovato impedimento, gli inadempimenti di cui al presente comma sono sanzionati disciplinarmente.
3. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:
a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
Salvo il caso di comprovato impedimento, le violazioni di cui al presente comma costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate disciplinarmente.
[…]

ARTICOLO 47
Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro o in itinere

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.
2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta; fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.
3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.

7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
8. Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
9. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 7, del presente c.c.n.l..

ARTICOLO 50
Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.
3. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio - riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.
6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici 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.
7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la 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 di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore può essere adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.

9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9.10.1990, n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
12. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

ARTICOLO 51
Tutela delle persone affette da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.)

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5.6.1990, n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, concederà in alternativa:
- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di otto mesi.
2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.
3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

8. Altro

ARTICOLO 6
Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi

[…]
8. A completamento degli adempimenti stabiliti dal precedente comma 7, lettera b), l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui alla predetta lettera b), anche quella concernente:
[…]
- le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 46, lett. B), comma 6, della lettera D) e della lett. G) del vigente c.c.n.l.;
- le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente c.c.n.l., comprese quelle relative alla informazione;
[…]

ARTICOLO 8
Esternalizzazione dei servizi ambientali

[…]

c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisizione, da parte delle imprese appaltatrici, della documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999, D.lgs. n. 231/2001;
[…]
e) risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere c) e d) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
[…]

ARTICOLO 13
Contratto di somministrazione di lavoro

[…]
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il prestatore di lavoro somministrato conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
[…]
11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.
[…]

ARTICOLO 15
Sistema di classificazione unica del personale

1. Le Parti stipulanti ribadiscono la comune volontà di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale, avviato a partire dal c.c.n.l. 30.4.2003, per adeguarlo alle esigenze del territorio servito:
a) con la promozione delle ulteriori attività riconducibili all'ambito dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 2;
b) con la progettazione di nuove modalità di raccolta dei rifiuti, con particolare riguardo alla raccolta differenziata e, in particolare, al sistema "porta a porta";
c) con l'introduzione di nuovi profili professionali,
nonché di promuovere, anche attraverso il sostegno della committenza pubblica e della rappresentanza degli Enti Locali nella predisposizione dei bandi di gara, la più estesa applicazione del presente c.c.n.l. quale disciplina del rapporto di lavoro identitaria dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi pubblici ambientali, avuto riguardo anche all'art. 23, comma 16, del D.lgs. n. 50/2016, che fa riferimento al c.c.n.l. di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare, favorendo, nel contempo, possibili percorsi di miglioramento professionale e retributivo, e condizioni di lavoro coerenti con la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro.
[…]

CAPITOLO V
ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE
PREMESSA

In considerazione:

- del fatto che la gestione del ciclo completo dei servizi ambientali costituisce un servizio pubblico essenziale, volto alla tutela costituzionale del diritto della persona alla salute e all'igiene;
- della peculiarità delle prestazioni rese dal personale regolato dal presente c.c.n.l.;
- delle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- delle ragioni obiettive e tecniche inerenti l'organizzazione del lavoro nei servizi assicurati dalle imprese,
[…]

ARTICOLO 59
Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 15.6.2015, n. 80, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi.
2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni calendariali, con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo e corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, a termini del citato art. 24, comma 1.
3. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità.
4. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto.
5. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice in parola ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. Per quanto non previsto, si applicano le pertinenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 63
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

[…]
B/4 Appalti: rischi da interferenze
1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività […] l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.
3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente CCNL, redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), una cui copia viene trasmessa al R.L.S.S.A., promuove, la collaborazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente, con la finalità di eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, l'impresa committente che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del presente CCNL sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione.

C) Assetto organizzativo del servizio di raccolta

1. Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta oltre alle eventuali segnalazioni in merito, provenienti dal datore di lavoro o dai R.L.S.S.A. sull'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata.

[…]

ARTICOLO 64
Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

[…]

2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada o presso impianti di smaltimento l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizioni di luce diurna e notturna.

[…]

4) Strumenti per la rilevazione emergenze

Le aziende adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili, per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo.

[…]

ARTICOLO 70
Diritti e doveri dei lavoratori

[…]

4. Nell'espletamento delle sue mansioni o funzioni, in particolare, il dipendente deve:

[…]

h) rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;

i) attenersi alle disposizioni relative all' infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;

[…]

ARTICOLO 74
Licenziamento e dimissioni

[…]

1. L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire, a seconda dei casi, per recesso del datore di lavoro o del lavoratore, per motivi quali ad esempio:

[…]

d) esaurimento del periodo di comporto e/o di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro;

[…]

CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI del

Ultimo aggiornamento	**18 maggio 2022:** Ipotesi di verbale di accordo di Settore per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016
Settore [cod.]	Aziende di servizi [K]
Codice CNEL	K541
Data di stipula	18/5/2022
Data di decorrenza	1/1/2022
Data di scadenza	31/12/2024
Firmatari datoriali	UTILITALIA; CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; ACGI Servizi; ASSOAMBIENTE
Firmatari sindacali	FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FIADEL

Aziende che applicano il CCNL	**424***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**43.249***
di cui donne	6.622*
di cui uomini	36.628*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

ARTICOLO 63
Salute e sicurezza

A. Obiettivi
1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia e si impegnano, attraverso la collaborazione e la partecipazione dei lavoratori e degli RLSSA, a favorire la crescita della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale, concorrendo, ognuna per le proprie competenze, all'attività di informazione e formazione di ciascun dipendente, tramite l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, comprese le procedure operative e i piani formativi del personale.
[…]
6. L'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al Protocollo d'Intesa del 19 marzo 2020 ha rappresentato un'ulteriore spinta alla partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL e dei lavoratori ai processi aziendali. In sede aziendale saranno verificate le modalità per valorizzare tale esperienza.
[…]

B. Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente
1. Le parti convengono sulla necessità che siano adottati sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL-U) che costituiscono il nucleo centrale dell'impegno delle aziende, sulla base della piena consapevolezza che le politiche di prevenzione, oltre a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, riducono sensibilmente i costi economici e sociali

derivanti dalla carenza di sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal fine vengono promossi nelle aziende i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, pubblicate da Inail in data 13 marzo 2018 ed applicabili ai settori richiamati.
[…]

Ad integrazione di quanto previsto dal presente articolo, le Parti sono impegnate a definire, in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, modalità di attuazione della prerogativa delle lavoratrici e dei lavoratori, indipendentemente dalla posizione di anzianità e ruolo, di preservare la loro sicurezza, con comportamenti responsabili finalizzati ad evitare situazioni che possano condurre, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali, in relazioni alle specificità del settore.
[…] le Parti si danno atto che i lavoratori non debbano subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro o adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico; ciò fatto salvo il caso in cui il comportamento non configuri grave negligenza.

2. Organismi bilaterali e paritetici

CCNL 6 dicembre 2016 – ARTICOLO NUOVO – FONDAZIONE RUBES TRIVA
1. La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ad Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro […] promuove, organizza e gestisce tutte le iniziative formative ed e informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione. […]

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ARTICOLO 63 **Salute e sicurezza**
B/1 I principali soggetti nell'ambito del rapporto di lavoro […] Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente 1. Il rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza ed ambiente (R.L.S.S.A.) ai sensi dell'art 2 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è il lavoratore non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato eletto dai lavoratori stessi per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, secondo le modalità di cui al seguente punto D). […] 11. Formazione del R.L.S.S.A. Il R.L.S.S.A. ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. […]

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 14 Contratto di apprendistato professionalizzante
[…] 24. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale […]

6. Informazione e Registri informativi

ARTICOLO 1 Relazioni industriali
[…] C) Livello aziendale Informazione […] 2. Costituiscono oggetto di informazione: […] - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.80, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. N. 81/2008 e del D. Lgs. 106/2009 e s.m.i.; - i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; […]

7. Tutele per i lavoratori malati

ARTICOLO 42 Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro
LETTERA B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto) […]

ARTICOLO 43 Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale
1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o fare avvertire immediatamente l'azienda, anche al fine di consentire al datore di lavoro di prestare il primo soccorso. 2. In caso di assenza […], il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, ovvero fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati. 3. Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto, l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale netta mediante integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di atti assicurativi, di previdenza o assistenziali […]. […]

ARTICOLO 44 Inidoneità sopravvenuta alla mansione

[…]
ESONERO AGEVOLATO PER INIDONEITÀ
12. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti […] inidonei alle mansioni […] l'Azienda, nel caso previsto al precedente comma 11, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio aziendali compiuti come da tabella sotto riportata.
[…]

8. Altro

ARTICOLO 66 **Doveri dei lavoratori**
[…] 3. In particolare tutti i lavoratori che operano nel settore devono: […] - osservare e far osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e sulla sicurezza prescritte dalla vigente normativa, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa; […]

ARTICOLO 64
A)Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro 1) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI) […] 2) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI) […] 4) Strumenti per la rilevazione emergenze B)Fondazione nazionale sicurezza "Rubes Triva" […]

CCNL PER I DIRIGENTI MEDICI DIPENDENTI DELLE STRUTTURE SANITARIE, SOCIO SANITARIE E SOCIO ASSISTENZIALI DI DIRITTO PRIVATO del 7 ottobre 2020

Ultimo aggiornamento	**7/10/2020**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T012
Data di stipula	7/10/2020
Data di decorrenza	1/7/2020
Data di scadenza	30/6/2023
Firmatari datoriali	ARIS
Firmatari sindacali	CIMOP

Aziende che applicano il CCNL	**803***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**12.897***
di cui donne	7047*
di cui uomini	5850*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 26

Trattamento di malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia e infortunio il dirigente medico deve informare il datore di lavoro immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, e trasmettere attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo dell'attestazione medica in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al D.M. 26 febbraio2010 es.m.1.) entro i due giorni dalla data del rilascio.

Il datore di lavoro nel caso specifico della malattia è tenuto a corrispondere al dirigente medico la retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza nell'arco dei 4 anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il medico si assenti oltre il limite dei 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile.

Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei medici che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 60 giorni (da 540 a 600 giorni); qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto ala scadenza del seicentesimo giorno, il medico dirigente ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un massimo di 90 giorni purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

Il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto eventualmente erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Si fanno salve le condizioni di miglior favore adottate dai singoli datori di lavoro.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio ai fini del pagamento della retribuzione globale.

Il dirigente medico assente per malattia decade dal diritto alla relativa indennità, secondo le vigenti disposizioni di legge, in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo domiciliare nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. gennaio1985 e s.m.i.

Qualora il dirigente medico debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica ambulatoriale ha comunque l'obbligo di avvertire tempestivamente la Struttura.

In caso di licenziamento del dirigente medico comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio ola malattia sia ascrivibile a responsablità di terzi, resta, salva la facoltà del datore di lavoro di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita quali, in misura esemplificativa ma non esaustiva, l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità

indicate al successivo capoverso, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate il dirigente medico ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall'art. 39 del presente ccnl.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le Strutture favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita sopra indicate, deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

Rientrano nella disciplina delle patologie gravi, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle medesime terapie, comportanti incapacità lavorativa.

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti Strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditare ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

8. Altro

Articolo 5

Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio del dirigente medico, i1 datore di lavoro potrà accertare la sua idoneità fisica e farlo sottoporre a visita medica da parte di sanitari di Strutture pubbliche o private accreditate. Comunque, i1 medico all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione secondo quanto previsto dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo coordinato con i1 d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive

modificazioni e integrazioni.

Articolo 13

Codice disciplinare

(…) Esemplificativamente, a seconda della gravita della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra li dirigente medico che:

(…)

m) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

(…)

Articolo 43

Indennità di rischio

Al dirigente medico classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del d. lgs. n. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a 1.240,00 euro lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto.

Detta indennità è comunque riconosciuta ai dirigenti medici radiologi.

Ai dirigenti medici sopra individuati compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario.

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI E CENTRI DI RIABILITAZIONE del 5 dicembre 2012

Ultimo aggiornamento	**24/1/2024: Accordo ponte CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e centri di riabilitazione**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T090
Data di stipula	24/1/2024
Data di decorrenza	1/3/2024
Data di scadenza	30/6/2024
Firmatari datoriali	ARIS
Firmatari sindacali	FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; UGL SALUTE (stipula su tavolo separato)

Aziende che applicano il CCNL	**159***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**16.496***
di cui donne	12.425*
di cui uomini	4.071*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 10 **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**
Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle

condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo

dal contesto lavorativo di riferimento.

In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati Paritetici presso ciascuna Azienda o Ente con i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle Aziende o Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- favorire al coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNI e da un pari numero di rappresentanti delle Aziende o Enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle Aziende o Enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Le Aziende o Enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 43

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono regolamentate dal D.lgsn. 81/2008.

Per l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si procede come segue, fatte salve le nomine del rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente Accordo:

a) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella struttura sanitaria o unità produttiva.

b) Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza di cui all'art. 47 comma 7 del D.lgs n. 81/2008 è il seguente:

- un rappresentante nelle strutture sino a 200 dipendenti;

- tre rappresentanti nelle strutture da 201 a 1000 dipendenti;

- sei rappresentanti in tutte le altre strutture.

c) Alla rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del d.lgs n. 81/2008, permessi retribuiti pari a:

- 40 ore annue per le strutture con un rappresentante;

- 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;

- 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti,

- fermo restando, per le lettere b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art.50, lettere b), c), d), g), i) ed 1) non viene utilizzato il predetto monte ore.

d) La durata dell'incarico è di 3 anni.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

e) La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le Rappresentanze sindacali costituite in azienda e il datore di lavoro, in modo da consentire l'espletamento del voto al maggior numero possibile di lavoratori.

f) Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta art 50 del d.lgs n.81/2008, le parti concordano le seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

• Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

• Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Modalità di consultazione

• Laddove il D.lgs 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

• Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

• Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

• Il rappresentante per al sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

Informazioni e documentazione aziendale

• Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle art. 50 lettera e) del d.lgs n. 81/2008.

• Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui alla lettera b) dell'art. 50 del d.lgs n. 81/2008, custodito presso la struttura.

• Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

• Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti la struttura per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

• Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

g) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista art 50 lettera g) del d.lgs n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui all'art.4.

La pianificazione della formazione è affidata agli organismi paritetici regionali.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

• conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

• conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

• metodologie sulla valutazione del rischio;

• metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione regionale può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In applicazione dell'art. 35 del d.lgs. 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Punto 3 dell'Accordo ponte

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

Nel rispetto delle disposizioni normative e degli Accordi Stato-Regioni attuativi delle stesse, la formazione in materia di salute e sicurezza - ivi inclusa quella prevista dagli art. 32 (rivolta al Responsabile ed agil Addetti al servizio di prevenzione e protezione) e 37 (rivolta ai lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, preposti, dirigenti ed addetti alle emergenze) del dig. 81/2008 e dal d.lgs 101/2020 (per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti) - potrà essere erogata anche con modalità e-learning.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Punto 3 dell'Accordo ponte

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

Nel rispetto delle disposizioni normative e degli Accordi Stato-Regioni attuativi delle stesse, la formazione in materia di salute e sicurezza - ivi inclusa quella prevista dagli art. 32 (rivolta al Responsabile ed agil Addetti al servizio di prevenzione e protezione) e 37 (rivolta ai lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, preposti, dirigenti ed addetti alle emergenze) del dig. 81/2008 e dal d.lgs 101/2020 (per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti) - potrà essere erogata anche con modalità e-learning.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 14

Periodo di prova

(…)

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni,

fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Articolo 30

Permessi straordinari

(…)

Permessi retribuiti:

(…)

g. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;

(…)

TITOLO VI

MALATTIA, INFORTUNIO ESICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 41

Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art.1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Amministrazioni.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Struttura sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art.5 della Legge n.300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 (G.Uff. n. 33/85) e successive modificazioni.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'Amministrazione entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura sanitaria nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di d a hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Articolo 42

Assicurazioni ed infortuni sul lavoro
L'Amministrazione è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

8. Altro

Articolo 7 Contrattazione decentrata
(…) A livello di struttura aziendale le parti definiscono il contratto aziendale che ricomprende: (…) c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art. 43; d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro; (…)

Articolo 13 Visite mediche
L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal D.lgs 81/2008. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per al tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura. Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo allorquando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

Articolo 22 Rapporti di lavoro a tempo determinato
(…) L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa: - presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi delle vigenti normative. (…)

Articolo 25

Telelavoro

(…)

3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

(…)

5. Arredi

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

(…)

11. Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (DLgs n.81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art.20 del DLgs n.81/2008 ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

(…)

Articolo 40

Provvedimenti disciplinari

(…)

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

(…)

o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

(…)

Articolo 62

Abiti di servizio

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Amministrazione, comprese quelle della manutenzione ordinaria.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE RSA E DELLE ALTRE STRUTTURE RESIDENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI ASSOCIATE AIOP del 22 marzo 2012

Ultimo aggiornamento	**22/10/2013: Accordo collettivo nazionale per la produttività**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T091
Data di stipula	22/10/2013
Data di decorrenza	1/1/2014
Data di scadenza	31/3/2015
Firmatari datoriali	AIOP
Firmatari sindacali	UGL SANITA'; FISMIC CONFSAL; SI-CEL; FIALS; CONFSAL; FSE

Aziende che applicano il CCNL	**332***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**12.077***
di cui donne	8.401*
di cui uomini	3.676*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 8 **Periodo di prova**
(…) Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Articolo 23 **Apprendistato**
(…) In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 70% della normale retribuzione netta. L'apprendista minorenne o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere. (…)

Articolo 25 **Permessi retribuiti**
(…) f. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente; (…) ii) per gravi e documentate ragioni l'Azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore ai due giorni.

Articolo 37 **Malattia, infortunio: Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione. Fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, la comunicazione si realizza anche mediante la comunicazione scritta a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Le indennità a carico dell'Azienda non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei dodici mesi complessivi (sommando tutti gli eventi) nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da dodici a quattordici mesi;

b) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per infortunio. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della azienda, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'Azienda entro le ore 9.00 dello stesso giorno. Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di

assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Articolo 39

Ritardi e assenze

(…)
In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Punto 3 dell'accordo per la produttività

Trattamento economico di malattia

Al fine di garantire la continuità e il livello assistenziale che devono essere garantiti agli utenti, dopo adeguata valutazione, le Parti concordano che nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) viene corrisposto:

- Il 100% della retribuzione per il primo evento di malattia, fino al terzo giorno;
- Il 66% per il secondo evento, fino al terzo giorno;
- Il 50% per il terzo evento, fino al terzo giorno.
- Dal 4° evento cesserà di essere corrisposta la retribuzione, sempre nell'arco temporale sopra descritto.

Per i giorni dal 4° al 180 si seguirà il dettato del contratto già esistente.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma:

a) Per malattie con prognosi iniziale non inferiore a 10 giorni (considerando quindi i giorni di calendario intercorrenti fra la data in cui il lavoratore dichiara di essere ammalato e quella di prognosi riportate sul primo certificato rilasciato dal medico curante).
b) Per tutte le malattie successive all'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice (certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto).
c) Per ricovero day hospital o ricovri ospedalieri.
d) Per sclerosi multipla progressiva, patologie oncologiche o qualsiasi patologia grave che comporti terapie salvavita.

Le parti concordano che la differenza tra il 100% della retribuzione ordinaria giornaliera e quanto corrisposto ai dipendenti per le causali di cui sopra andrà a concorrere al finanziamento del fondo di produttività di cui all'articolo precedente.

Punto 5 dell'accordo per la produttività

Polizza Long Term Care

Dal 1° gennaio 2014, al CCNL Rsa verrà introdotta, a carico del datore di lavoro, la polizza long term care a copertura del rischio di malattia cronica dei dipendenti delle strutture associate. Tale premio verrà erogato e gestito soltanto nelle strutture associate AIOP Rsa.

Le parti concordano di incontrarsi successivamente per determinare le modalità costitutive e regolatorie dell'istituto, il documento che ne scaturirà sarà allegato al presente contratto.

8. Altro

Articolo 20

Rapporti di lavoro a tempo determinato

(…)

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

(…)

- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del Decreto Legislativo n.81 del 2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

(…)

Articolo 36

Comportamento in servizio

(…)

Sono obblighi del lavoratore:

(…)

- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;

(…)

Articolo 38

Provvedimenti disciplinari

(…)

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

(…)

o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

(…)

Articolo 46

Distacco

(…)

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

(…)

Articolo 58

Abiti di servizio

(…)

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

(…)

Articolo 66

Contrattazione decentrata

(…)

A livello di struttura aziendale le parti definiscono il contratto aziendale che ricomprende: (…)

b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro; d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;

(…)

CCNL PER ISTITUTI SOCIO-SANITARI, ASSISTENZIALI, EDUCATIVI del 27 dicembre 2021

Ultimo aggiornamento	**2/11/2021**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T111
Data di stipula	2/11/2021
Data di decorrenza	1/1/2020
Data di scadenza	31/12/2022
Firmatari datoriali	AGIDAE
Firmatari sindacali	FP CGIL; FISASCAT FIST CISL; CISL; UILTUCS UIL

Aziende che applicano il CCNL	**1.695***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**17.141***
di cui donne	12.805*
di cui uomini	4.336*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 72 **Tutela della salute ed ambiente di lavoro**
Per l'applicazione di quanto stabilito nel Testo Unico in materia di "tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" (D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81) si fa riferimento al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'AGIDAE in data 22 maggio 1997 che le parti si impegnano ad aggiornare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 85

Ente Bilaterale Nazionale

(…)

7. L'Ente Bilaterale Nazionale hai seguenti scopi:

(…)

d) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzion operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

(…)

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 9

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da una struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

Articolo 11

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla Legge n. 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge n. 53/2000.

Articolo 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(…)

C – Clausole elastiche

(…)

2. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua ni quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.

(…)

D - Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione

medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

E- Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

(…)

Articolo 25

Apprendistato professionalizzante

(…)

1 – Disciplina generale

(…)

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato. Durante lo svolgimento del contratto di apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

(…)

Articolo 26

Periodo di prova

(…)

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 gg.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Articolo 27

Preavviso di licenziamento e dimissioni

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 34, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

- categorie A-B: 30giorni;
- categorie C-D: 60 giorni;
- categorie E-F: 90 giorni.

La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

(…)

Articolo 42

Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento, la lavoratrice e il lavoratore seguiranno la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale.

Articolo 62

Congedi retribuiti

La dipendente e il dipendente possono usufruire nell'anno fino ad un massimo di cinque giorni di permessi retribuiti se si verificano comprovati motivi familiari, quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni, ricoveri in ospedale e che riguardano il coniuge o convivente od un parente e affini della lavoratrice o del lavoratore entro il secondo grado. Tali permessi verranno riconosciuti anche ni caso di calamità naturale, che coinvolga il lavoratore.

Le giornate di cui sopra sono usufruibili ni unica soluzione solo in casi molto gravi, fatte salve le migliori disposizioni di legge.

Per fruire di tali permessi, la dipendente e il dipendente devono farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

Articolo 63

Congedi per eventi e cause particolari

A. Congedo per gravi motivi personali o familiari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

(…)

D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi così come prevede la legge ed un ulteriore periodo di 2 mesi di congedo non retribuito.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Durante il periodo di congedo ordinario (attualmente massimo di 3 mesi), la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo 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.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico (art. 24 D.Lgs 80/2015).

Parimenti, il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 65

Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciamo richiesta, può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di un servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Istituto.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

Articolo 69

Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono comunicare all'Istituto entro 48 ore dal rilascio, il numero di protocollo della certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, inviata all'INPS a cura del medico curante.

PERIODO DI COMPORTO

1) Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento di tale periodo la dipendente o il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 180 giorni previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.

2) Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 (tre) anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.

3) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di

assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto ni ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Ai sensi dell'art. 8, comma3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

4) Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro,

rimanendo salvo ni ogni caso per al lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R.

5) In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

6) Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

7) La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 53 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 (sette) giorni di calendario.

Congedo per cure per gli invalidi

.1 Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della Legge 24 dicembre 1993, m. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di

lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Articolo 70

Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale, alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale, si rinvia alle disposizioni di legge.

8. Altro

Articolo 10

Tutela popolazione lavorativa anziana e prevenzione

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento:

a) su richiesta del lavoratore, prevedere momentanee esclusioni dal lavoro notturno, eventualmente definire le causali, in accordo con l'interessato;

b) ampliare le causali di ricorso al part-time.

Articolo 21

Rapporti di lavoro a tempo determinato

(…)

c) Divieti

1. Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

(…)

- da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i.;

(…)

Articolo 24

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(…)

È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

(…)

- da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

Articolo 35

Provvedimenti disciplinari

(...)

c) Multa

Vi si incorre per:

(…)

3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

(…)

d) Sospensione

Vi si incorre per:

(…)

3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

(…)

e) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

(…)

3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

4. inosservanza delle norme mediche per malattia;

(…)

CCNL ANASTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE REALTÀ DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO del 27 dicembre 2022

Ultimo aggiornamento	**28/4/2023: Verbale integrativo del CCNL ANASTE per il personale dipendente delle strutture territoriali**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T131
Data di stipula	28/4/2023
Data di decorrenza	1/1/2014
Data di scadenza	31/3/2015
Firmatari datoriali	ANASTE
Firmatari sindacali	CIU; SNALV; CONFSAL; CSE; CSE Sanità; CSE Fulscam; CONFELP

Aziende che applicano il CCNL	**458***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**10.806***
di cui donne	8.540*
di cui uomini	2.266*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 17

Condizioni ambientali

1. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.

2. In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali, istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, la fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le

condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.

3. Il datore di lavoro, nell'ambito del complesso aziendale, si obbliga ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza del lavoratori e tutte le prescrizioni di legge; è tenuto - consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati - ad organizzare efficace li servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti, in conformità alle norme di legge applicabili alla materia oggetto del presente articolo. Ciascun lavoratore, al fine di tutelare al propria sicurezza e la propria salute, nonché quelle degli

utenti e dei terzi presenti nei luoghi di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, deve attenersi alla formazione impartitagli, nonché alle istruzioni ricevute ed ai piani di sicurezza adottati a livello aziendale, al documento sulla valutazione dei rischi, oltre che fare un utilizzo proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro.

4. In particolare, ai lavoratori è richiesto di:

- Conformarsi a disposizioni normative, di legge, regolamentari e contenute in ordinanze, di livello nazionale o regionale, nonché a piani o procedure aziendali - anche nell'ottica di contenimento di rischi correlati ad eventi pandemici - adottate ni materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori a fini della protezione collettiva ed individuale;

- partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale, anche a fini di prevenzione o

contenimento di rischi da pandemia ed epidemiologici;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori eventuali carenze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per al sicurezza.

5. In ipotesi di violazione degli obblighi posti a proprio carico dalla legge o da disposizioni vigenti a livello aziendale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoratore potrà essere assoggettato a procedimento disciplinare, o a licenziamento nelle ipotesi consentite, ai sensi dell'art. 91 del CCNL.

6. Fermo restando quanto precede, i lavoratori hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il rappresentante per al sicurezza, l'applicazione dele misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

(…)

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative, ed in particolare al D.lgs. n. 81/2008 cosi come successivamente modificato od integrato.

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 17

Condizioni ambientali

(…)

7. A livello aziendale potrà essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per al sicurezza, in conformità a quanto disposto dalla legge in materia ed in numero pari ad uno per ciascun complesso aziendale; al rappresentante saranno attribuita, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, secondo le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;

- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per al sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, il medesimo rappresentante e eletto da lavoratori della azienda al loro interno.

8. Ai sensi di quanto previsto dagli art. 18 e 30, del D.lgs. 9aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 100, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento dele proprie funzioni rispettando li segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali ei l dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

(…)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 23 bis **Lavoro agile**
(…) 5. Il datore di lavoro garantisce al salute e al sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ei rischi specifici connessi ala particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. (…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 22 **Disciplina del rapporto di apprendistato**
(…) Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato ni caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. n. 81/2015 di durata superiore a trenta giorni. (…)

Articolo 24 **Periodo di prova**
(…) 5. In ipotesi di interruzione del periodo di prova a causa di malattia o infortunio extra- lavorativo, i lavoratori saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso, ove l'attività lavorativa riprenda entro e non oltre 90 giorni dall'inizio dell'evento morboso; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto, a tutti gli effetti, con la data di inizio dell'assenza. (…)

Articolo 54 bis **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. Alle lavoratrici dipendenti, inserite ni percorsi di protezione certificati dai servizi sociali da Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.

2. Durante il predetto periodo, le lavoratrici avranno diritto a percepire un'indennità pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione ed il periodo sarà coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresa la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, il tutto secondo i termini e le condizioni, nonché attraverso le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

Articolo 56

Ferie

(…)

3. L'assenza per malattia, ove giustificata nelle modalità di cui all'art. 60 e 62, interrompe il decorso delle ferie.

(…)

Articolo 60

Malattia – Aspetti normativi

1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente di norma almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, salvo oggettivo e comprovato impedimento, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.

2. Ad aggiungersi a quanto precede, al datore di lavoro dovrà essere messa a disposizione - nei termini, nelle forme e nelle modalità di legge, ed in particolare ai sensi dell'art. 25 della L. n. 183/2010, così come successivamente integrato, modificato, sostituito o attuato - certificazione medica attestante lo stato di malattia del lavoratore. Ove lo stato di malattia si sia protratto per un periodo eccedente 15 giorni, il lavoratore - che svolga mansioni che prevedano un contatto diretto con i pazienti ospiti - dovrà altresì presentare, al rientro in servizio, certificazione medica da cui si evinca che non sussistano pericoli di contagio per il personale e per i pazienti ospiti.

3. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, li lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione - e comunque almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnata, salvo comprovato ed oggettivo impedimento, al datore di lavoro, del prolungarsi dell'evento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.

4. Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi 1, 2 e 3 che precedono, comporterà l'apertura di un procedimento disciplinare-disciplinare, a sensi dell'art.91 del CCNL e l'assenza del lavoratore potrà essere considerata ingiustificata.

5. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati; in ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari di cui all'art. 91 del CCNL.

6. In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore,

assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti, al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal CCNL, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Articolo 61

Malattia – Obblighi del lavoratore

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

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

3. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, con eventuali conseguenze economiche previste dalle vigenti disposizioni regolamentari odi legge.

Articolo 62

Malattia – Trattamento economico

1. Con riferimento ai primi 3 giorni di carenza di ogni evento di malattia dal 1° la 4° compreso, per ciascuno anno di calendario, il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera nelle seguenti ipotesi:

a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi;

b) day-hospital;

c) emodialisi;

d) patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale;

e) patologie oncologiche;

f) sclerosi multipla o progressiva;

g) Patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche.

h) periodo di assenza trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in ipotesi di infezione da Covid-19; fatto salvo differente inquadramento o regolamentazione della fattispecie da parte di disposizioni di legge, regolamento o determinazioni dell'Ente previdenziale competente;

i) eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 5 giorni.

2. Ad eccezione ed in assenza delle ipotesi che precedono: a) il datore di lavoro corrisponderà ai dipendenti un 'indennità, per carenza, pari al 90% della retribuzione giornaliera, con riferimento al primo evento morboso di ciascun anno di calendario; ed un’indennità, per carenza, pari al 75%

della retribuzione giornaliera con riferimento al secondo evento morboso di ciascun anno di calendario; c) alcuna indennità, per carenza, sarà corrisposta dal 3° evento in poi.

3. Il datore di lavoro corrisponderà altresì al dipendente:

- dal °4 al 20° giorno, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;

- dal 21°giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un 'integrazione dell'indennità posta carico dell'INPS sino al raggiungimento del 10% della

retribuzione giornaliera.

4. Nessuna indennità per carenza o integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sarà riconosciuta al lavoratore a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario:

- ad eccezione dele ipotesi di day hospital, ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, patologie oncologiche, sclerosi multipla o progressiva o giorni di assenza per malattia necessari ala somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie, il tutto ove debitamente e adeguatamente verificato nello specifico;

- nelle ipotesi in cui, a fronte di accertamenti compiuti dagli Enti ed Istituzioni competenti, tali ultimi non riconoscano alcuna indennità allo stesso lavoratore o la riconoscano in misura ridotta;

- ove l'assenza sia ritenuta ingiustificata all'esito id regolare esperimento della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 91 del CCNL;

- nei casi in cui il lavoratore abbia richiesto di usufruire di aspettativa non retribuita per malattia, disciplinata dall'art. 64 del CCNL.

5. Ai fini del presene articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.

Articolo 63

Malattia – Periodo di comporto

1. Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso, decorso il quale li datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento.

2. Alternativamente all'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è concessa facoltà di licenziare il lavoratore ove lo stesso abbia cumulato una pluralità di assenze, frazionate ed intermittenti - corrispondenti ad un numero di certificati medici non inferiori a 10 (dieci) - ed ove il numero di giorni di malattia risulti superiore a 140 giorni nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso.

3. Nelle ipotesi che precedono, al lavoratore sarà riconosciuta ogni spettanza di fine rapporto dovuta si sensi di legge o del CCNL, oltre che del T.F.R.

4. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione a lavoratori che si trovino nel periodo di prova.

5. Sono esclusi, dal computo del periodo di comporto, i periodi di assenza trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, a causa del Covid-19, i day hospital, i giorni di ricovero ospedaliero comprensivo del

conseguenti giorni di prognosi complessive, i giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie; la sussistenza di tali ipotesi dovrà essere adeguatamente certificata in dettaglio.

6. Le disposizioni di cui a commi 1e 2 che precedono non trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità ed alle condizioni stabilite dall'art. 64 del CCNL.

7. È facoltà del dipendente richiedere un prospetto aggiornato dele giornate di assenza cumulate dal dipendente e computate nel periodo di comporto; tale richiesta dovrà essere presentata alla struttura associata, che si obbliga a dare risposta entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta medesima.

Articolo 64

Aspettativa non retribuita per malattia

1. Al lavoratore è concessa la facoltà di richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, in ragione di patologie gravi, purché continuativa e sino ad un periodo massimo di 140 giorni, ove la stessa richiesta sia supportata – e le ragioni ad essa sottesa comprovate – da adeguata e specifica certificazione medica.

Articolo 65

Infortunio

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere presso gli Enti preposti, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, a fini assicurativi, il personale alle proprie dipendenze.

2. Al verificarsi di un infortunio, qualunque ne sia la natura ed anche se di lieve entità, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso. In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria; - per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi. Al contempo, il lavoratore dovrà trasmettere al datore di lavoro certificazione attestante lo stato di infortunio, tempestivamente.

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

- con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100% della retribuzione giornaliera;

- dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 3 giorno compreso, un'indennità pari al 90% della retribuzione giornaliera;

- dal 4° giorno e sino al 20° compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera;

- dal 21° giorno sino alla conclusione dell'evento sino al raggiungimento del periodo di comporto,

un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, sino al 100% della retribuzione giornaliera.

4. Nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro ni tutti i casi ni cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

Articolo 67

Calcolo del trattamento economico di malattia e nei casi di infortunio

1. In relazione alle indennità ed integrazioni, poste a carico del datore di lavoro, di cui ai al Capo I e II che precedono, ai fini del calcolo dele medesime si terrà conto della retribuzione di fatto, così come definita dall'art. 68 del CCNL, avuto altresì riguardo ai criteri di calcolo previsti per legge, oltre che adottati e specificati da INPS ed INAIL.

8. Altro

Articolo 5

Struttura della contrattazione

(…)

5. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie:

(…)

f) formulazione dele linee di indicizzo per al garanzia e per li miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti ala prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

(…)

Articolo 18

Divise e indumenti di servizio

(…)

2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono essere, inoltre, forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

(…)

Articolo 23

Assunzione del personale in forma subordinata

(…)

3. Il Datore di Lavoro potrà comunque accertare e verificare l'idoneità fisica del dipendente, relativamente alla mansione specifica assegnata, anche per esigenze correlate ala tutela dell'igiene e della sicurezza ne luoghi di lavoro, o dell'intera collettività aziendale, sia prima dell'assunzione che nel corso del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ni materia di sorveglianza sanitaria.

Ad aggiungersi, a livello aziendale potranno essere attuate specifiche forme di prevenzione sanitaria o di vaccinazione, avuto riguardo ai rischi professionali o ad esigenze di tutela degli utenti, tenuto altresì conto delle specifiche mansioni assegnate ai lavoratori, con obbligo di tali ultimi a sottoporsi così come previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia.

Articolo 23 bis

Lavoro agile

(…)

6. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

(…)

Articolo 91

Provvedimenti disciplinari

(…)

d) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui al gravita del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

(…)

- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, adottate anche a livello aziendale, ove dette inosservanze possano comportare pregiudizio agli utenti, ai colleghi o a terza;

- grave inosservanza delle disposizioni vigenti ni materia di assenze per malattia;

(…)

CCNL ANINSEI PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA NON STATALE del 14 febbraio 2022

Ultimo aggiornamento	14/2/2022
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T231
Data di stipula	14/2/2022
Data di decorrenza	1/1/2021
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	ANINSEI CONFINDUSTRIA
Firmatari sindacali	CISL SCUOLA; UIL SCUOLA; SNALS CONFSAL

Aziende che applicano il CCNL	**5.797 ***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**68.560***
di cui donne	55.081*
di cui uomini	13.479 *

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

PARTE PRIMA **Titolo I** **IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI** **Premessa**
(…) Le parti ribadiscono, infine, la convinzione chela migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dal CCNL.

(…)

Articolo 11

Igiene e sicurezza del lavoro

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso la applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto ni tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate, il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti, si impegnano ad adire l'organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni e i diritti, le modalità di consultazione, le riunioni periodiche, l'informazione e al documentazione interna, le parti fanno esplicito riferimento agli accordi, parte integrante del presente CCNL, allegati n. 3 e 4.

ALLEGATO N. 3

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Le parti

VISTO il DLgs 81/08 che fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori nei posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti di partecipazione che hanno ispirato le direttive della CEE:

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità d'esercizio nei posti di lavoro, la formazione della rappresentanza e al costituzione, a norma del DLgs 81/08, degli organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica, che fonda i rapporti tra le parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali, ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 3

Ente Bilaterale Nazionale

(…)

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

(…)

- promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

(…)

ALLEGATO N. 3

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

(…)

PARTE SECONDA

ORGANISMI PARITETICI

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dallo Art. 2 del DLgs 81/2008, fermo restando quanto previsto dal 2° comma lettera e) dello stesso articolo e del successivo Art. 51, concordano quanto segue:

1. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali, (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;

- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;

- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionale, anche in relazione alla attuazione di progetti formativi in ambito locale;

- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti pubblici Nazionale Comunitari;

- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;

- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento alle Amministrazioni competenti.

2. COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Entro 180 giorni, dalla data del presente accordo a livello regionale, le Commissioni Paritetiche Regionali, coordinate con al Commissione Paritetica Nazionale, assumono, anche il compito di promuovere iniziative formative ni tema di prevenzione.

A tal fine al Commissione Paritetica Nazionale di sua iniziativa, o su proposta delle Commissioni Paritetiche regionali, elabora progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro. Tali progetti formativi, elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate in seno alla Commissione Paritetica Nazionale, vengono comunicati alla Commissione Paritetica regionale.

La Commissione Paritetica Regionale, onde favorire la realizzazione delle iniziative proposte, oltre a tenere rapporti con l'Ente Regione egli altri soggetti istituzionali e non, operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative specifiche.

PARTE TERZA

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Fondamentale importanza, per una gestione condivisa e non conflittuale sulle materie della formazione e della rappresentanza nella prevenzione sul lavoro, assume in base al DIgs 81/2008, la costituzione di organismi paritetici per al "composizione" di possibili conflitti.

Tali Organismi infatti rappresentano la prima istanza di risoluzione di controversie insorte nella "applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti".

Le Commissioni Paritetiche Regionali agiscono come organismi paritetici la quali sono attribuite le funzioni di composizione in base al DLgs 81/2008. In particolare spetta ad esse:

• informare i soggetti interessati ai temi della salute e della sicurezza;

• tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per 16 sicurezza eletti o designati nelle istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'organismo;

• trasferire i dati sopracitati alla Commissione Paritetica Nazionale.

Le parti ribadiscono al convinzione che la questione della materia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sia realizzabile con soluzioni condivise ed attuabili.

Pertanto, in tutti i casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rap- presentanti) si impegnano ad adire al Commissione Paritetica Regionale al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale, ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

ALLEGATO 4

CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL DIGS 81/08

(…)

B - CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI.

(…)

Il DLgs 81/08 assegna agli Organismi paritetici un ruolo fondamentale e centrale per quanto riguarda la promozione e la progettazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da far assumere agli organismi stessi un importante ruolo di monitoraggio nelle varie fasi del processo formativo e pertanto è opportuno che vengano attivati e ricercati i necessari ed idonei collegamenti con tutte quelle strutture pubbliche e priva- te, che potranno contribuire ai vari livelli alla realizzazione del percorso formativo, così come definito ai punti 1 e 2 della Seconda Parte dell'Accor- do Nazionale dell'11 aprile 1997.

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 4

Osservatorio Nazionale

(…)

a- Ambiente, igiene e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono. anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale. A tal fine, al Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni ambiente/RIS, delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;

- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;

- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza.

(…)

Articolo 5

Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

(…)

La Commissione Paritetica Nazionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.

(…)

La Commissione Paritetica Regionale assume anche i compiti in materia di igiene e sicurezza.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ALLEGATO N. 3

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

(…)

PARTE PRIMA

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

L'Art. 47 del DLgs 81/08 stabilisce che in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per al sicurezza, fissa i criteri per al sua individuazione, e prevede li rinvio ala contrattazione collettiva per al definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro debbono essere strutturati tenendo conto di eventuali portatori di handicap.

A - ISTITUTI FINO A QUINDICI DIPENDENTI

1) Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti all'ANINSEI, aventi fino a quindici dipendenti, 1l rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

Altre modalità per l'elezione delle RIS possono essere individuate dagli organismi paritetici territoriali previsti dal CCNI

2) L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto li maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio.

Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro li segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro. L'incarico ha la durata di tre anni.

3) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'Art. 50 del D.lgs. 81/2008, negli istituti che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'Art. 50 D.Igs. 81/2008, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto li verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica li nome dell'eletto, quale rappresentante per al sicurezza, alla Commissione Paritetica Regionale e questa ala Commissione paritetica Nazionale.

B- ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

1) Negli istituti che occupano più di 15 il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSA o RSU se presenti. (cfr. Art. 47 c. 4).

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per gli isti- tuti con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per gli istituti con più di 60 dipendenti.

2) Negli istituti con più di quindici dipendenti li rappresentante per al sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 (cfr. Art. 47, comma 3). Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentrano, come rappresentante per la sicurezza, e in via subordinata, i lavoratori che hanno ottenuto più voti durante l'elezione. In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per al sua funzione.

Il verbale con li nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione dell'istituto, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

C- ATTRIBUZIONI D E LRAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (Art. 50 DLgs 81/2008)

1) Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze di istituto, in accordo con il gestore, e con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per al sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

2) La consultazione del rappresentante per la sicurezza, è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 50 del D.lgs. 81/2008 e deve essere svolta in modo da garantire al sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

3) Il rappresentante per al sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, comma 1, lett. e) e f) del D.lgs. 81/2008. Ha diritto, inoltre, di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi, di cui all'art.28 comma 2, conservato presso l'istituto a norma dell'Art. 28 comma 3. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni, inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro, si intendono quelle concernenti l'istituto, per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

4) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista al comma 10 lettera G dell'Art. 50 del D.lgs. 81/2008. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle sue funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa ni materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

- conoscenze generali sui rischi delle attività e sule relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore. Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

5) Negli istituti con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, al meno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'Art. 35, comma 1del D.lgs. 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzioni presenti nell'istituto.

Della riunione viene redatto relativo verbale.

(…)

ALLEGATO 4

CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL DIGS 81/08

(…)

A - MODALITÀ DEL CORSOD I FORMAZIONE PER I RLS

1. Tutti i lavoratori eletti o designati secondo le modalità indicate Accordo Nazionale, sono tenuti a partecipare ad un corso di formazione della durata minima di 32 ore sule materie concernenti è, l'incarico.

2. Il corso di formazione, i cui costi sono a carico dei datori di lavoro, potrà essere organizzato anche su base provinciale e/o regionale.

3. La durata minima del corso è di 32 ore, ripartite su non meno di 5 giorni lavorativi. Il RLS è dispensato dallo svolgere attività lavorativa per la durata dell'intero corso. Qualora le ore di durata del corso fosse- ro superiori all'orario settimanale individuale, le ore eccedenti vengono considerate come ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dal vigente CCNL.

4. Per la durata dell'intero corso spetta al RIS la normale retribuzione e il rimborso delle spese di trasporto pubblico/collettivo sostenute per la frequenza.

5. In caso di assenza dal corso, per motivi non dipendenti dalla volontà del RLS e comunque previsti dal vigente CCNL, il RLS sarà chiamato ad un eventuale successivo corso, con rimborso delle spese di viaggio, secondo quanto riportato al punto 4.

B - CONTENUTI MINIMI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI.

La salute sui posti di lavoro è il risultato di un'azione congiunta, frutto della collaborazione tra le parti coinvolte. Per attuare concretamente tale principio, il presente accordo prevede interventi di formazione rivolti sia ai lavoratori che ai rappresentanti per la sicurezza.

Per i contenuti minimi della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti, nel rispetto di quanto all'Art. 1 del Decreto Ministeriale del 16 gennaio 1997, indicano nel successivo schema le specifiche materie oggetto del corso di formazione, che potranno comportare integrazioni e approfondimenti secondo i particolari indirizzi didattici di ciascun istituto.

(…)

SCHEMA FORMATIVO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Aspetti applicativi della nuova normativa;

2. Aspetti giuridici generali

2.1. i principi costituzionali e civilisti

2.2. i soggetti destinatari delle normative

- datore di lavoro

- lavoratore

- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- dirigente

- responsabile del servizio di prevenzione e protezione

- preposto

-medico competente.

2.3. I principali obblighi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Le misure di prevenzione in generale.

2.4. I diritti e gli strumenti partecipativi dei lavoratori: informazione, formazione, consultazione ecc.

2.5. Le funzioni di vigilanza.

3. Le norme di igiene e sicurezza del lavoro.

3.1. Le normative previgenti al D.lgs. 81/08; L. 123/07; D.lgs. 626/94; DPR 547/55, DPR303/56 ecc., in generale, Direttive comunitarie;

3.2. il D.lgs. 81/08

3.3. la L. 123/07

3.4. definizione ed individuazione dei fattori di rischio

3.5. la valutazione del rischio: significato e procedure

3.6. individuazione delle misure di prevenzione (tecniche, organizzative, procedurali)

4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

4.1. Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: DLgs 81/08.

4.2. Risorse informative aziendali, accesso ed utilizzo

4.3. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per al sicurezza nella logica partecipativa e nel quadro delle relazioni sindacali;

4.4. l'accordo di comparto e la sua applicazione.

5. Nozioni di tecniche delle comunicazioni

Ala fine del corso, sarà rilasciato al Rappresentante dei lavoratori per al sicurezza un attestato comprovante l'avvenuta formazione, nel rispetto delle vigenti norme in materia. L'attestazione è depositata in originale presso la direzione dell'Istituto. Gli elenchi dei partecipanti al corso saranno deposita- ti presso al Commissione Paritetica Regionale e da questa inviati ala Commissione Paritetica Nazionale.

C – LA DOCENZA

Le parti concordano che lo svolgimento della docenza in ordine alle materie icui contenuti vertono su diritti e doveri del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, di cui ai punti 4) e 5), possa essere affidata a docenti segnalati dalle OO.SS. della scuola, firmatarie del CCNL, che comunicheranno i nominativi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo alla Commissione Paritetica Nazionale, che li trasmetterà alle Commissioni Paritetiche Regionali per competenza.

(…)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 22.11

Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni

ALLEGATO 4

CORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA DI CUI AL DIGS 81/08

(…)

D) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

I lavoratori, anche attraverso l'intervento dei loro RLS, devono ricevere, secondo il dispositivo legislativo, una formazione adeguata.

Le materie oggetto della formazione dei lavoratori sono:

1) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione.

2) Nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui posti di lavoro.

3) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

4) Materie previste dall'accordo nazionale.

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 11

Periodo di prova

(…)

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio e il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Articolo 35

Ferie

(…)

Il decorso delle ferie si sospende nel solo caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia.

(…)

Articolo 38

Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore viene assicurato il seguente trattamento:

a) mantenimento del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare;

b) integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico in modo da raggiungere complessivamente:

- il 75% della retribuzione mensile dal 1° al 10° giorno;

- il 100% della retribuzione mensile dal 11° al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, la

scuola ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto proprio carico dall'inizio della malattia.

Articolo 39

Aspettativa per malattia

Nei confronti del dipendente ammalato o infortunato la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal precedente Art. 38 parte seconda, sarà prolungata, a richiesta documentata del dipendente, per un ulteriore periodo di aspettativa, senza retribuzione, non superiore a mesi 6. Detto periodo di aspettativa per malattia non è computabile ad alcun effetto.

Articolo 40

Infortunio sul lavoro

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per li quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per quanto concerne li trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Articolo 41

Lavoratori affetti da patologie oncologiche

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'Art. 12 parte seconda.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per li prestatore di lavoro.

Articolo 42

Permessi per lavoratori invalidi

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cin- quanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (Art. 26 L. 118/71 e successivi aggiornamenti e Art. 10 D.lgs. 509/88). Tali permessi sono aggiuntivi al pe- riodo di malattia di cui all'Art. 38 parte seconda.

Articolo 47

Congedi per eventi e cause particolari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dall'Art. 4 comma 2 della L. 53/00 e dal DLgs 278/00, un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, dei soggetti di cui all'Art. 433 CC anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap.

Articolo 65

Doveri del lavoratore

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, data al peculiarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

(…)

c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;

(…)

8. Altro

Articolo 22.1

Apposizione del termine

(…)

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato in particolare per:

(…)

- l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro. (…)

Articolo 22.4 **Divieti della stipula di contratti a termine**
Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato: (…) - da parte degli istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

CCNL PER IL PERSONALE DIRETTIVO, DOCENTE, AMMINISTRATIVO, TECNICO ED AUSILIARO OCCUPATO NEGLI ISTITUTI ADERENTI ALL'AGIDAE dell'8 febbraio 2021

Ultimo aggiornamento	**8/2/2021**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T241
Data di stipula	8/2/2021
Data di decorrenza	1/1/2021
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	AGIDAE
Firmatari sindacali	FLC CGIL; CISL SCUOLA; UIL SCUOLA; SNALS CONFSAL; SINASCA

Aziende che applicano il CCNL	**1.147***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**35.457***
di cui donne	28.264*
di cui uomini	7.193*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 5

Igiene e sicurezza del lavoro

1. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni delle norme di riferimento e di quanto previsto dal presente CCNL.

2. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico competente al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.

3. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli Organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si fa espresso rinvio alle previsioni degli Accordi Nazionali dell'11 aprile 1997 e dell'8 ottobre 1997 allegati 1 e 2 e parte integrante del presente CCNL.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 1

Ente Bilaterale Nazionale

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema scolastico non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

(…)

7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

(…)

e) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

(…)

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 2

Osservatorio Nazionale

1. Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, l'Osservatorio Nazionale Permanente, allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione dei problemi economici, sociali e occupazionali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

(…)

2.1 AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA

1. Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio Nazionale e Regionale.

2. A tal fine, la Sezione Ambiente e Sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

• migliorare ed intensificare l'azione di orientamento degli Istituti, delle Commissioni Ambiente/R.L.S., delle R.S.A. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;

• predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo Bilaterale Interconfederale;

• confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza;

• attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

(…)

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 62

Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporto

1. Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima

della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;

2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporto. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) Trattamento economico

1. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al n. A) 1 del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

2. In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

3. Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7

febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

4. La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è

inviata all'Istituto e all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.

5. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo. Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Art. 63 – Infortunio sul lavoro

1. In presenza d'infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

2. In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

3. L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

4. La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

5. Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

6. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

7. Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Art. 64 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche

1. Ai sensi dell'articolo 12-bis del D.lgs. n. 61/00, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione me-dica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale così come previsto all'art. 24.

2. L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

3. Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 65 – Permessi per lavoratori invalidi

1. Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. n. 118/1971 e art. 10 D.lgs n. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 62.

8. Altro

III - TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 23.2 - Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

(…)

- da parte delle Scuole/Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 26 – Somministrazione di lavoro

(…)

6. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

(…)

d. da parte delle Scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 27 – Contratto di lavoro intermittente

(…)

13. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

(…)

- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 69 – Congedi per eventi e cause particolari

(…)

D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n.93, convertito con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n.119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il Datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

3. Durante tale periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo 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.

4. Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale,

verticale o orizzontale, ove disponibili in organico. (art. 24 D. Lgs. 80/2015)

5. Parimenti, il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

CCNL PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE del 11 dicembre 2012

Ultimo aggiornamento	**11/12/2012:** (Adesione di UGL al CCNL per la Formazione Professionale vigente 2011-2013)
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T231
Data di stipula	11/12/2012
Data di decorrenza	1/1/2011
Data di scadenza	31/12/2013
Firmatari datoriali	FORMA; CENFOP
Firmatari sindacali	FLC CGIL; CISL SCUOLA; UIL SCUOLA; SNALS CONFSAL; CGIL; CISL; UIL; (adesione di UGL)

Aziende che applicano il CCNL	**1.670***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**17.806***
di cui donne	11.295*
di cui uomini	6.511*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Articolo 13 **Igiene e sicurezza sul lavoro**
Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del Rls, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si rinvia ai contenuti degli Accordi Interconfederali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, ed all'Accordo tra FORMA e CENFOP ed FLC CGIL, CISL SCUOLA, ULI SCUOLA e SNALS CONFSAL, in allegato 8, parte integrante del presente CCNL, che sostituisce il precedente Accordo del 15 settembre 1997.

2. Le Parti si danno atto dell'opportunità di attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio ed analisi.

ALLEGATO N. 8

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI FORMATIVE

ACCORDO TRA FORMA E CENFOP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA (Testo Unico D. L.vo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

Le Parti:

VISTO il D.lvo 9 febbraio 2008 n. 81 Testo Unico sulla sicurezza e successive modificazioni ed integrazioni, li quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori sui posti di lavoro. demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi;

CONSIDERATO che le Parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti ed ai principi di partecipazione che hanno ispirato le direttive CEE ni materia, e nel rispetto della legislazione vigente;

RAVVISATA l'opportunità di definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità di esercizio nei posti di lavoro, la costituzione della rappresentanza e la sua formazione, a norma dell'art. 2 del D. L.vo 81/2008 e degli Organismi paritetici territoriali;

RITENUTO che la logica che sottende i rapporti tra le Parti nella materia ni questione, è quella di superare posizioni conflittuali ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

(…)

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 3

Ente Bilaterale Nazionale e Regionale

(…)

6. L'Ente Bilaterale Nazionale ha la finalità di rappresentare, a livello nazionale, tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale ed ha i seguenti scopi:

(…)

- promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;

(…)

ALLEGATO N. 1

STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE

(…)

Art. 3 – Scopo e finalità

(…)

2. L'ENTE ha la finalità di rappresentare, a livello nazionale, tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale (costituiti ni riferimento all'Art. 3 del CCNL-FP), assolverà inoltre ai seguenti compiti:

(…)

- promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva anche per l'accessibilità nei luoghi di lavoro;

(…)

ALLEGATO N. 8

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI FORMATIVE

ACCORDO TRA FORMA E CENFOP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA (Testo Unico D. L.vo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

(…)

Parte seconda

Organismi bilaterali

Le Parti, nel mettere ni atto quanto disposto dall'art. 2 lettera e) del D.lvo 81/2008 e dal successivo art. 51, concordano che le Commissioni Bilaterali, di cui all'art. 4 del presente CCNL, assumono anche compiti in materia di igiene e sicurezza. Le funzioni e le modalità operative verranno definite con apposita contrattazione.

Le Parti ribadiscono che, nel rispetto delle leggi, le problematiche relative alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro, debbano trovare soluzioni condivise ed attuabili.

Nei casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate si impegnano ad adire in prima istanza alla Commissione Paritetica Regionale e ni seconda istanza alla Commissione Bilaterale Paritetica Nazionale, al fine di ricercare, ove possibile, una soluzione concordata.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nuovamente per adeguare li presente accordo all'evoluzione della legislazione e della normativa sulla materia.

Per quanto non previsto dal presente Accordo, si rinvia alla normativa vigente.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

ALLEGATO N. 8

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI FORMATIVE

ACCORDO TRA FORMA E CENFOP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA (Testo Unico D. L.vo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

(…)

Parte prima

1) Rappresentante dei lavoratori per la per la sicurezza

PREMESSO che l'art. 47 del D.Ivo 81/2008 al 2° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato li rappresentante per la sicurezza", fissandone i criteri per la sua individuazione e prevedendo li rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di successivi parametri in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi, in tutte le Istituzioni Formative degli Enti di FP è eletto a suffragio universale li rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2) Norme generali sulla elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nell'ambito della Istituzione Formativa direttamente interessata, l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto la voto tutti i lavoratori subordinati, e i soggetti a loro equiparati, iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti

In caso di parità risulterà eletto colui che svolge, all'interno della Istituzione Formativa, attività inerenti l'incarico.

Prima della votazione, i lavoratori iscritti al libro matricola nominano alloro interno due scrutatori e il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere li verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

Il verbale dell'elezione sarà inviato, a cura del datore di lavoro, alla Commissione Bilaterale Regionale.

In tutte le Istituzioni Formative con più di 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto nell'ambito della RSA/RSU secondo le modalità precedentemente definite. In assenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie è eletto a suffragio universale dai lavoratori al loro interno secondo le modalità precedentemente definite.

3) Durata dell'incarico e permessi retribuiti

L'incarico ha durata di tre anni.

a) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del D.Ivo 81/2008 nelle Istituzioni Formative che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 20 ore annue, di norma, concordate con la struttura dell'Ente.

b) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art. 50 del D.Ivo 81/2008 nelle Istituzioni Formative che occupano più di 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 40 ore annue, di norma, concordate con la struttura dell'Ente.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, lettera b), c), g), i) ed l), non vengono utilizzati i predetti monte ore.

4) Dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nel caso di dimissioni subentrano nella carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza coloro che hanno ottenuto il maggior numero di voti.

Il rappresentante per la sicurezza dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. I permessi di cui ai punti 3a) e 3b) spettano al subentrante per l'intero ammontare.

5) Attribuzioni e tutela del rappresentante per la sicurezza

1) Attribuzioni: al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano tutte le attribuzioni previste dall'art. 50 del Dlv.o 81/2008 in particolare:

a) consultazione: la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per al sicurezza è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art 50 del D.lvo 81/2008, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante che, a conferma, apporrà la propria firma;

b) informazione e documentazione: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art. 50, lett. e) ed f) del D.lvo n. 81/2008. Ha diritto inoltre di ricevere copia della relazione sulla valutazione dei rischi della propria Istituzione Formativa, conservata presso la relativa sede, come previsto dall'art. 3 comma della Legge 123/2007;

C) accesso ai luoghi di lavoro: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto e con le limitazioni previste dalle vigenti normative di legge.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza segnala preventivamente, in rapporto alle urgenze, le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

2) Tutela: Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti, si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

6) Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una adeguata formazione, così come previsto dal 10° comma, lettera G dell'art. 50 del D.Ivo n 81/2008, articolata così come segue:

a) un modulo di almeno 40 ore di formazione di base;

b un modulo di formazione sui rischi specifici del quale saranno concordati i criteri e la durata in sede di contrattazione aziendale:

c) un modulo di non meno di 12 ore di aggiornamento delle competenze da effettuare con cadenza almeno biennale.

7) Riunioni periodiche

In tutte le Istituzioni Formative il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35, comma 1 del D.Ivo 81/2008, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il datore di lavoro redige li verbale della riunione da inviare alla Commissione Paritetica Regionale.

(…)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 22

Periodo di prova

(…)

Nel caso in cui li periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente verrà ammesso a completare li periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro li periodo fissato dal presente articolo.

(…)

Articolo 43

Ferie

(…)

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto ni caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortuni adeguatamente documentati e in tutti gli altri casi previsti dalla legge.

(…)

Articolo 50

Malattia

1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi.

3. In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui la precedente comma 1.

4. Ferme restando le norme id legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:

- il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;

- il 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi;

- i periodi di cui al comma 2 non sono retribuiti.

5. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa, tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

6. Il dipendente è tenuto a comunicare alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa il codice INPS ricevuto dal m e d i c o certificante entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

7. La direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa dispone li controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso gli uffici competenti.

8. Per cure idrotermali e fisioterapiche, si fa riferimento alle attuali disposizioni di legge

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa nazionale vigente.

Articolo 52

Infortuni sul lavoro

1. Il dipendente è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali all'Inail.

2. Per i rischi non coperti dall'Inail e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accendere apposita polizza assicurativa.

3. In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia.

4. Durante li periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al dipendente la retribuzione nella misura e con le modalità di cui al precedente art. 50, comma 4.

5. Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente art. 50, salvo più favorevoli condizioni di legge.

6. I dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'Inail.

7. Al termine del periodo previsto per li congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio per particolari motivi di gravità, al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ente potrà concedere un periodo di aspettativa personale.

ALLEGATO N. 5

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO di MESTIERE

(…)

E- Durata del periodo di formazione in apprendistato

1. Il periodo di formazione ha la durata massima di 36 mesi.

2. La durata del periodo id formazione è sospesa in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione contrattualmente prevista. Lo stesso è ripreso al rientro del lavoratore in servizio.

8. Altro

Articolo 23

Part-Time

(…)

2. Su accordo delle Parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Ente secondo le modalità da definire in sede di contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, con priorità per le richieste motivate da gravi motivi di salute o di famiglia.

(…)

9. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione temporale, quando ricorrano comprovati motivi di famiglia, di salute, di formazione o di altra attività lavorativa subordinata o autonoma; in ogni caso occorre che siano trascorsi almeno 5 mesi dalla data del consenso previo preavviso di 1 mese.

(…)

Articolo 25

Trattamento economico

(…)

F - Indennità varie

(…)

f) al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del D.lvo n. 81/2008, è corrisposta una indennità minima annua di €700,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

Articolo 41

Lavoro notturno

(…)

5. In relazione all'idoneità al lavoro notturno e alla salvaguardia della salute del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alle disposizioni dell'art. 5 del D.lvo 26 novembre 1999, n. 532. e successive modificazioni.

(…)

ALLEGATO 6

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LI RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES del 9 giugno 2004

(…)

ALLEGATO N. 7

REGOLAMENTO PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO

(…)

Forma

Il contratto di collaborazione a progetto deve avere forma scritta e contenere:

(…)

- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

(…)

Altri diritti del collaboratore a progetto

La gravidanza, la malattia, l'infortunio, i congedi parentali, li matrimonio, i gravi e comprovati motivi del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso ai sensi della normativa vigente in materia, ferma restando la naturale scadenza del contratto, per un periodo pari:

- 60 giorni in caso di malattia

- 180 giorni ni caso di ricovero ospedaliero e per gravidanza, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

- 30 giorni per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali e matrimonio.
- In caso di infortunio sul lavoro, fino a guarigione clinica.

Il collaboratore ha diritto alla corresponsione delle indennità nei casi previsti dalla legge.

(…)

CCNL FISM PER IL PERSONALE OCCUPATO NEI SERVIZI DELL'INFANZIA E DELLA PRIMA INFANZIA, DELLE SCUOLE E DEGLI ENTI ADERENTI E/O RAPPRESENTATI DALLA FISM del 1° marzo 2023

Ultimo aggiornamento	**1/3/2023**
Settore [cod.]	Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti [T]
Codice CNEL	T271
Data di stipula	23/11/2023
Data di decorrenza	1/1/2021
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	FISM
Firmatari sindacali	FLC CGIL; CISL SCUOLA; UIL SCUOLA RUA; SNALS CONFSAL

Aziende che applicano il CCNL	**4613***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**39.626***
di cui donne	37.921*
di cui uomini	1.795*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO II **LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI** **Capitolo I – Relazioni sindacali**
Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle responsabilità in capo agli enti gestori e alle OO.SS., sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale del personale al fine di incrementare e mantenere una

elevata efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla collettività. Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali: concertazione, informazione, bilateralità.

La concertazione mira a definire un'architettura di relazioni che, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, consenta alla FISM in rappresentanza degli enti gestori e alle Organizzazioni Sindacali di categoria in rappresentanza dei lavoratori, di affrontare i complessi aspetti del sistema nazionale dei servizi socio-educativi dell'infanzia e di condividere eventuali ipotesi di soluzione.

Obiettivi dei suddetti modelli relazionali sono la innovazione e lo sviluppo qualitativo dei servizi socio educativi anche a livello territoriale mediante anche l'istituzione di apposite strutture operative come di seguito convenuto.

Le parti ribadiscono la rilevanza della materia dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro, li cui perseguimento si realizza mediante la puntuale applicazione delle specifiche norme unitamente a quanto previsto dal CONL.

Ciò premesso la FISM e le OO.SS. concordano sulla necessità di istituire:

- l'Ente Bilaterale Nazionale;
- l'Osservatorio Nazionale;
- la Commissione Paritetica Nazionale e le Commissioni Paritetiche Regionali.

Allegato 1 – Accordo nazionale sulla sicurezza e salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche aderenti alla FISM del 14/6/2016

PREMESSO.

Le misure di prevenzione e protezione previste sono finalizzate al miglioramento delle condizioni di sicurezza e della salute delle persone presenti all'interno dell'edificio scolastico: docenti, non docenti e studenti. Tutte queste figure devono partecipare attivamente alla realizzazione di un sistema di sicurezza che garantisca l'incolumità delle persone e un confort più sicuro e utile. Le leggi e le normative di sicurezza da applicare nei luoghi di lavoro, e negli edifici scolastici in particolare, sono numerose e spaziano dall'organizzazione dell'organigramma alle misure tecniche costruttive, dalla gestione delle emergenze alle condizioni di sicurezza antincendio, dalle norme di primo soccorso alla formazione del personale.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 4

Ente Bilaterale Nazionale

Le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro ritengono opportuno costituire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

(…)

- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

(…)

Allegato 1 – Accordo nazionale sulla sicurezza e salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche aderenti alla FISM del 14/6/2016

Parte seconda: Organismi paritetici

Le parti contraenti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art. 51 del T.U., concordando quanto segue:

1. Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale assume anche compiti in materia di igiene e sicurezza, e precisamente:

- promuove la costituzione di organismi paritetici regionali (sezioni specifiche aggiuntive paritetiche) e coordina la loro attività;

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti. In caso di parità risulterà eletto colui che ha maggiore anzianità di servizio. Prima della votazione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

L'incarico ha la durata di tre anni.

(…)

2. Commissione Paritetica Regionale

Entro 180 giorni, dalla data del presente Accordo, i livelli regionali delle parti contraenti FISM e OO.SS. provvedono alla nomina delle Commissioni Paritetiche Regionali, che sono coordinate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Alla Commissione Paritetica Regionale spetta:

- informare i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- elaborare progetti formativi in materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro il cui contenuto deve essere in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale stabilite dalla Commissione Paritetica Nazionale;

- tenere un elenco comprendente tutti i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle Istituzioni scolastiche del territorio di competenza dell'organismo e comunicarli alla Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione Paritetica Regionale tiene rapporti con l'Ente Regionale ed altri soggetti istituzionali e non operanti in materia di salute, sicurezza e prevenzione, e può, di sua iniziativa,

promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o altre occasioni di incontro per formazione specifica.

Parte terza: Composizione delle controversie

Per una gestione condivisa e non conflittuale della materia le parti concordano di affidare alla Commissione Paritetica Regionale compiti di risoluzione di controversie che possono insorgere nella applicazione del presente accordo nonché, in generale, delle norme sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Alla Commissione possono adire li datore di lavoro, i lavoratori, i titolari delle funzioni previste dal T.U., le rappresentanze sindacali.

La Commissione Paritetica Regionale fissa autonomamente le modalità delle procedure per accedere alla composizione delle controversie.

La parte che ricorre alla Commissione Paritetica Regionale ne informa le altre parti interessate.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alla normativa vigente.

3. Osservatori e Commissioni

Articolo 4

Ente Bilaterale Nazionale

(…)

4.1 - Osservatorio Nazionale

(…)

Nell'ambito degli osservatori sono costituite le seguenti sezioni:

4.2 - Sezione ambiente e sicurezza

Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro convengono, anche alla luce dell'esperienza realizzata, di sviluppare ulteriormente l'attività della presente Sezione dell'Osservatorio nazionale e regionale.

A tal fine, la Sezione ambiente e sicurezza persegue i seguenti obiettivi:

- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle Scuole, delle Commissioni ambiente/R.L.S., delle RSA e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali valutando anche l'esigenza di collegamento con l'Organismo bilaterale interconfederale;
- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale comunitaria sull'ambiente e la sicurezza;
- attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio e di analisi.

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Allegato 1 – Accordo nazionale sulla sicurezza e salute dei lavoratori nelle istituzioni scolastiche aderenti alla FISM del 14/6/2016

Prima parte

1. Il rappresentante della sicurezza

Il testo unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro prevede che in tutte le aziende o unità produttive sia eletto o designato il rappresentante per la sicurezza. Le norme del testo unico fissano i criteri per la sua individuazione e prevede li rinvio alla contrattazione collettiva la definizione di altri parametri, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi.

I luoghi di lavoro, a norma di legge, devono essere strutturati e organizzati tenendo conto di eventuali disabili.

A) Scuole fino a quindici dipendenti.

Negli istituti di ogni ordine e grado, dove si esercitano attività educative, di istruzione, convitti, studentati, collegi, nonché centri sportivi e culturali aderenti alla FISM, aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione.

2. 2. Modalità di elezione

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante, il quale conferma avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

3. Informazioni e documentazione

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni previste dalla normativa.

Ha diritto, inoltre, di consultare la relazione sulla valutazione dei rischi conservata presso la scuola.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla normativa.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle concernenti la scuola relativamente agli aspetti dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le documentazioni e le notizie, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto della riservatezza.

4. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad un'adeguata formazione prevista dalle norme in vigore. Tale formazione, a carico del datore di lavoro, verrà realizzata attraverso permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti per la normale attività, deve prevedere un programma utile, adeguato alle funzioni e deve contenere:

- conoscenze generali su doveri e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

La durata dei corsi di formazione e di 32 ore. La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS può essere effettuato anche in modalità fad/e-learning.

Il datore di lavoro, in caso di rilevanti innovazioni sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori provvederà all'integrazione della formazione.

5. Riunioni periodiche

Nelle scuole con più di quindici dipendenti il datore di lavoro indice, al meno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art. 35 de T.U., viene convocata mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di palesi variazioni delle condizioni di prevenzione presenti nella scuola. Della riunione viene redatto relativo verbale.

(…)

Parte seconda: Organismi paritetici

(…)

3. Tempo di lavoro dedicato alla sicurezza

Al rappresentante per la sicurezza, per lo svolgimento dell'incarico, nelle scuole che occupano fino a 15 dipendenti, spettano permessi retribuiti pari a 12 ore annue.

Dal suddetto monte ore sono escluse le ore necessarie per la formazione specifica prevista dalle norme in vigore.

Ricevuto il verbale d'elezione, il datore di lavoro comunica il nome dell'eletto, quale rappresentante per la sicurezza, alla commissione Paritetica regionale e questa alla commissione Paritetica Nazionale.

B) Scuole con più di quindici dipendenti

Nelle scuole che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene designato dai lavoratori tra i componenti della RSA/RSU se presenti.

I permessi di cui al comma precedente sono pari a 18 ore annue per le scuole con numero di dipendenti da 16 a 60; pari a 24 ore annue per le scuole con più di 60 dipendenti.

Procedure per refezione o la designazione del rappresentante per la sicurezza in scuole con più di

15 dipendenti.

Nelle scuole con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza e eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o delle RSU. In assenza di tali rappresentanze, e eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui sopra.

Nel caso di dimissioni, o di mancata accettazione dell'elezione, subentra come rappresentante per la sicurezza il lavoratore che ha ottenuto più voti nella elezione.

In questo caso allo stesso spettano le sole ore di permesso previste per la sua funzione.

Il verbale con il nominativo del rappresentante per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione della scuola, che informerà la Commissione Paritetica Regionale e quella Nazionale, presso la quale si terrà il relativo elenco.

C) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Per le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le parti concordano quanto segue.

1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze nella scuola, in accordo con il gestore, con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per al sicurezza segnala preventivamente le visite che intende effettuare negli ambiti di lavoro.

2. Modalità di consultazione

La consultazione del rappresentante per la sicurezza da parte del datore di lavoro deve essere svolta in modo da garantire la tempestività e l'efficacia; il datore di lavoro è tenuto a fornire tutti gli strumenti necessari.

- organizza seminari ed altre attività complementari dei componenti gli organismi paritetici regionali;
- definisce le linee guida ed i comportamenti comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- valuta eventuali esperienze ed intese già operanti nel settore, che siano di riferimento per gli organismi paritetici regionali, anche in relazione all'attuazione di progetti formativi in ambito locale;
- promuove e coordina interventi formativi, attivando canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di atri Enti pubblici Nazionali e comunitari;
- favorisce lo scambio di informazioni e valutazioni sugli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle Amministrazioni pubbliche;
- approfondisce le proposte di normative comunitarie e nazionali, allo scopo di individuare eventuali posizioni comuni da prospettare al Governo, al Parlamento, alle Amministrazioni competenti.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Articolo 21

Il contratto di lavoro a tempo determinato

21.9 - Formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro, anche con riferimento del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.

(….)

21.12 - Contratti a tempo determinato per attività stagionali

(…)

Le Parti concordano altresì che:

(…)

3. Le istituzioni, ove sono previste le attività dei centri estivi, devono garantire il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nonché la presenza di personale formato per il primo soccorso.

Articolo 31

Accordo di rete di più enti

(…)

Il lavoratore dovrà essere informato e formato, in particolare, sulle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.il.

(…)

6. Informazione e Registri informativi

Articolo 31

Accordo di rete di più enti

(…)

Il lavoratore dovrà essere informato e formato, in particolare, sulle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.il.

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Articolo 69

Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il dipendente, salvo il caso di grave impedimento, dovrà dare immediata comunicazione all'ente. Sull'argomento dovranno essere osservate le vigenti norme in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'ente con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo li caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

La prescritta certificazione di malattia è obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni,

a) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge, per quanto concerne il trattamento di malattia l'ente corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della retribuzione mensile lorda del mese precedente la malattia per un massimo di 180 gg. Nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia, o di malattia la cui durata è a cavallo di due anni solari, i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia, è facoltà della Direzione fare verificare lo stato e la durata della malattia.

Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali e dall'INPS, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8/1/1985, pubblicato sulla G.U. del 7/2/1985, sono cosi determinate: 10.00- 12.00 / 17.00- 19.00, sabato e domenica compresi.

Le norme del presente articolo si applicano anche al personale assunto con contratto di apprendistato,

b) Periodo di comporto.

Detto periodo prevede:

1. mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni.

2. mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 anni solari dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del termine ultimo di comporto entro 20 giorni dalla scadenza.

Nel caso di superamento dei periodi sopra indicati, su richiesta del lavoratore che deve pervenire entro 10 giorni dalla scadenza del comporto, l'Ente concede un periodo di aspettativa non retribuita con diritto alla sola conservazione del posto di lavoro fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificazione medica.

Nel caso di malattie fortemente invalidanti, il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma

precedente si estende fino a 12 mesi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati, e facoltà dell'ente risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando li diritto del dipendente al TFR.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day - hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata.

Per le giornate di assenza di cui al precedente comma il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e dal trattamento economico di cui al presente articolo sono applicabili nei limiti della scadenza del contratto stesso.

Articolo 70

Infortunio sul lavoro

In presenza di infortunio sul lavoro, saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale, alla lavoratrice/al lavoratore sarà conservato il posto per un

periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'ente possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria

rilasciata dall'ente competente.

Al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1 giorno di assenza e fino al

180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100%della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale, si rinvia alle disposizioni di legge.

Il periodo di infortunio non e da computare ai fini della durata del periodo di comporto di cui all'art. 69.

Articolo 71

Lavoratori affetti da patologie oncologiche

I lavoratori affetti da malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, al quali rimanga una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da apposita commissione medica dell'Azienda Sanitaria Locale, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle.

esigenze del dipendente.

Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno ricorrendone le condizioni personali.

Restano in ogni caso fatte salve le disposizioni più favorevoli per li lavoratore.

Articolo 72

Permessi per lavoratori con invalidità

Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti fino a 30 giorni ad anno scolastico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 26 L. 118/1971 e art. 10 D.gs. 509/1988). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 69.

Allegato 3 – Accordo sui rapporti di collaborazione coordinata e continua

Articolo 8

Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

(…)

Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'art. 2, comma 26, Legge 335/1995, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto interministeriale 4/4/2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51, comma 1, Legge 488/1999 che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art. 5 del D.Lgs. 38/2000, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla Legge 34-2/2.000, e al D.Lgs. 81/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;

- nel caso di maternità, per li periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite
- massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in genere, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilita di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fitti del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessita dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione Paritetica a livello nazionale e regionale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi interruzione del contratto di lavoro.

8. Altro

Articolo 21

Il contratto di lavoro a tempo determinato

21.4 - Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

(…)

- da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. e ii.

Articolo 29

Somministrazione di lavoro

È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli istituti:

(…)

d. da parte delle scuole che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

CCNL PER I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI del 24 novembre 2004

Ultimo aggiornamento	**30/7/2019: Accordo per il rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi**
Settore [cod.]	Plurisettoriali, microsettoriali e altri [V]
Codice CNEL	V012
Data di stipula	30/7/2019
Data di decorrenza	1/1/2019
Data di scadenza	31/12/2023
Firmatari datoriali	CONFINDUSTRIA
Firmatari sindacali	FEDERMANAGER

Aziende che applicano il CCNL	**12.235***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**69.621***
di cui donne	12.616*
di cui uomini	57.005 *

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

2. Organismi bilaterali e paritetici

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

6. Informazione e Registri informativi

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 8 - Aspettativa
(…) 5. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime. 6. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 11 – Trattamento di malattia e di maternità
1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. 2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto. 3. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. 4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. (…)

Art. 12 – Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'Inail è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e in vigore fino al 24 luglio 2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

– infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

– professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato D.P.R. n. 1124;

– retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 24.

4. In relazione al decreto legislativo n. 38/2000 che, a decorrere dal 16 marzo 2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento.

b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;

c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilito operano a decorrere dalle date indicate.

7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al comma 2, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al comma 5, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte della azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati commi 2 e 5, rimanendo in facoltà della azienda stessa di assicurare tale obbligo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite le Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra le scriventi parti e li Fasi, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non

autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque d a r corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Art. 18 bis – Assistenza sanitaria integrativa

1 Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Con l'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non

autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dal 1 gennaio 2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. È, infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, li FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

8. Altro

CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO del 15 ottobre 2019

Ultimo aggiornamento	**15/10/2019**
Settore [cod.]	Plurisettoriali, microsettoriali e altri [V]
Codice CNEL	V213
Data di stipula	15/10/2019
Data di decorrenza	1/1/2019
Data di scadenza	31/12/2021
Firmatari datoriali	ASSOSOMM
Firmatari sindacali	CGIL; CISL; UIL; FELSA CISL; NIDIL CGIL; UILTEMP

Aziende che applicano il CCNL	**14***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**45.306***
di cui donne	19.299*
di cui uomini	26.007*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
1. Si intendono integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. (…) 10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre. (…) 12. Al fine di promuovere e tutelare con maggiore efficacia la salute e sicurezza dei lavoratori in somministrazione nei luoghi di lavoro, si prende atto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale

del 12 dicembre 2018 su salute e sicurezza in attuazione del "Patto per la Fabbrica" e si avvia un confronto per definire le possibili ricadute nel settore della somministrazione di lavoro.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Art. 3 – Commissioni Nazionali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si articola, a livello nazionale, nelle seguenti Commissioni Nazionali Bilaterali:

(…)

d) Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro;

(…)

2. Le Commissioni Nazionali sono composte ciascuna da sei membri effettivi, dei quali tre sono designati da Assosomm e tre da FeLSA CISL, NIdiL CGIL, UILTemp. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

3. Le Commissioni Nazionali hanno sede presso Ebitemp, di cui al successivo articolo 10 che ne curerà la segreteria tecnica e ne sosterrà i relativi costi di gestione, compresi i rimborsi delle spese sostenute dai componenti dei predetti organismi e, ove previsti, i compensi spettanti agli stessi.

Gli incontri si effettuano di norma mensilmente, ad eccezione della Commissione Prestazioni che si riunisce settimanalmente e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di una delle Parti, ad eccezione di quanto previsto nel successivo articolo 4 relativo alla Commissione Paritetica.

L'attività delle Commissioni Nazionali è disciplinata dal regolamento generale e dagli specifici regolamenti adottati dalle singole Commissioni.

Art. 7 - Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. La Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:

a) formula proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori

in somministrazione, sia generali da effettuare da parte delle Agenzie, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrino le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici;

b) elabora materiali informativi e formativi idonei a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro nel settore;

c)elabora proposte da formulare ai soggetti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 40, del presente CCNL.

2. La Commissione può relazionarsi con le CSMT sui temi di competenza ed individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche Territoriali, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., coordinandone le relative attività.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
4. (…) La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, di cui al successivo comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008. 5. Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'Agenzia, anche con le modalità di delega di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento. Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito delle azioni in capo all'utilizzatore di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'Accordo Stato Regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa sui rischi specifici per i lavoratori in missione. (…) 11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore. A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R. Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

6. Informazione e Registri informativi

Art. 40 - Salute e sicurezza del lavoro
(…) 2. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature e ai dispositivi di protezione individuale.

3. In conformità a quanto previsto dall'articolo 36 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 i lavoratori sono informati, mediante il contratto di lavoro oppure la lettera d'assegnazione o lettera consegnata al lavoratore prima dell'avvio della missione, circa il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente, ove presente.

4. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di assegnazione ne contengono la relativa indicazione.

(…)

6. All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di assegnazione, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato 1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento di cui al punto 3.

Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

7. Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato 1, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.

Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche vengono definite dalla Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

8. La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

9. Al fine della tutela della salute, ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lett. e) ed h) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è fornita al lavoratore in somministrazione, a cura del medico competente dell'utilizzatore, copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'articolo 25, comma 1, lett. c) del citato Decreto. La documentazione segue il lavoratore in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

10. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall' articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, i lavoratori in somministrazione si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre.

11. La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore.

A tale scopo il lavoratore dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa. Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R.

Al lavoratore dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore dall'ApL con le previste modalità di erogazione.

ALLEGATO 1 - Modello A

Obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro

Nota informativa ai sensi dell'art. 40, comma 7 del CCNL per la categoria delle Agen- zie di Somministrazione di Lavoro Realizzazione a cura della Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro

(…)

ALLEGATO 1 - Modello B

MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITÀ E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONEADOTTATE

(…)

7. Tutele per i lavoratori malati

Art. 41 - Malattia del lavoratore

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alle normali scadenze dei periodi di paga ad un trattamento economico a carico del datore di lavoro, ad integrazione dell'indennità a carico dell'Inps, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100%dellanormaleretribuzionegiornalieranettaperiprimitregiornidimalattia; - 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;

- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore

avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore assunto a tempo indeterminato ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

3. Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità Inps vengono anticipate dall'ApL unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

4. Qualora, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inps, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

5. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inps non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

6. Il ritardato invio del certificato medico (protocollo) e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'Inps.

7. Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità, oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro nell'azienda utilizzatrice.

8. In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata.

9. Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

Per i soggetti con disabilità, destinatari delle previsioni contenute nell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/92, i permessi per cura sono esclusi dal computo dei periodi di malattia.

10. La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;

b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione». Sono escluse dal periodo di comporto le giornate di assenza per terapie salvavita e trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti.

11. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

12. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

13. Il lavoratore entro il secondo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla ApL il numero di protocollo (certificato medico) attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

14. In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore e con le stesse modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica.

15. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

16. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

17. Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non su1 lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla ApL.

Art. 42 - Infortunio del lavoratore e trattamento economico

1. Le Agenzie sono tenute ad assicurare presso l'Inail, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori in somministrazione soggetti all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Ai sensi dell'articolo 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

5. In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità Inail vengono anticipate dall'Agenzia.

6. Qualora, a seguito del riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail, l'Agenzia non possa anticipare la relativa indennità per disposizione dell'Inail, è tenuta in ogni caso a corrispondere alle normali scadenze dei periodi di paga la prevista integrazione di cui ai commi precedenti.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

7. Per i lavoratori in somministrazione, nei casi di malattia o infortunio, sono previste prestazioni integrative a carico della bilateralità.

8. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, il cui infortunio perduri oltre il termine finale della missione, è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore fino a chiusura formale dell'infortunio.

Art. 43 - Comunicazione della malattia o infortunio non sul lavoro

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza all'ApL da cui dipende nella giornata in cui si verifica l'evento. In caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa è considerata ingiustificata.

L'assenza è ingiustificata, con la conseguente non corresponsione da parte del datore di lavoro della retribuzione, anche nel caso in cui non sia stata data notizia dell'assenza pur in presenza di certificazione medica rilevabile dal sito dell'Inps.

2. Nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'ApL da cui dipende.

3. Ai sensi dell'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

ALLEGATO 2

PRESTAZIONI EBITEMP

(…)

Indennità per infortunio

REQUISITI: Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato che si infortunano durante la loro attività professionale presso l'impresa utilizzatrice. Ebitemp eroga un'indennità aggiuntiva a quella ero- gata dall'INAIL per gli infortuni solamente in caso di riconoscimento dell'evento da parte dell'INAIL. Ebitemp riconosce un'indennità anche nei casi di decesso occorso sul luogo di lavoro per cause naturali.

TERMINI: Le richieste dovranno essere inviate entro 90 giorni dalla data riportata sul prospetto di liquidazione rilasciato dall'Inail. In caso di decesso entro 30 giorni dalla data dell'evento occorso, o dal momento in cui gli aventi diritto e abbiano avuto la possibilità. (Per le modalità di invio dei documenti si rimanda al sito internet di Ebi- temp - link: ebitemp.it/lavoratori).

COSA SI OTTIENE: Inabilità temporanea: alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratto in somministrazione a tempo determinato, nei casi di infortunio che prosegue oltre la sca- denza del contratto di lavoro, Ebitemp eroga un contributo aggiuntivo, sulla base di una diaria di importo giornaliero lordo, pari a € 46 (quarantasei), per ogni giorno di inabilità riconosciuto dall'Inail a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto e fino ad un massimo di 180 giorni.

Inabilità permanente: alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti in somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato proporzionalmente al grado di invalidità at- testato da Inail.

Decesso: con esito mortale riconosciuto da Inail, sia sul luogo di lavoro che in itinere, oltre che per i casi di decesso occorsi sul luogo di lavoro per cause naturali.

(…)

8. Altro

Art. 23 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a termine deve risultare da atto scritto, nel rispetto dei seguenti ulteriori requisiti:

(…)

o) Ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate e quelle di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa (responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente.

p) Tali informazioni vengono rese con le modalità previste nell'articolo 40 e con la sottoscrizione dello specifico modello allegato al presente CCNL (allegato 1, Mod B), che deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro e che può essere implementato, arricchito e personalizzato con utilizzo del logo da parte dell'ApL previa comunicazione alla Commissione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'articolo 7.

ALLEGATO 10

Accordo Quadro SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO firmato da Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 25 gennaio 2016

(…)

In attuazione dell'Accordo le Parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca

correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'Accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le Parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e Organizzazioni Sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sotto- scrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Traduzione

All. A

Accordo Quadro SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO firmato da ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavo- ro è una delle caratteristiche fondamentali delle Organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché

il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

• essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

• andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le Parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente Accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle Parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente Accordo è di:

• aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

• fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavora- tori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le mole- stie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune Accordo dalle

Parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le Parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le Parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare; può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo Quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle Parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le Parti firmatarie invitano le rispettive Organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.

Le Organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'Accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle Parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le Parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'Accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente Accordo, le Organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle Parti firmata- rie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente Accordo, le associazioni aderenti alle Parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente Accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle Parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle Parti sociali interessate.

All. B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

(…)

CCNL PER I DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI DIPENDENTI DEI SERVIZI AUSILIARI INTEGRATI ALLE PERSONE, ALLE COLLETTIVITÀ E ALLE AZIENDE del 29 ottobre 2021

Ultimo aggiornamento	**29/10/2021**
Settore [cod.]	Plurisettoriali, microsettoriali e altri [V]
Codice CNEL	V719
Data di stipula	29/10/2021
Data di decorrenza	1/11/2021
Data di scadenza	31/10/2024
Firmatari datoriali	ANPIT; CIDEC; CONFIMPRENDITORI; UNICA
Firmatari sindacali	CISAL Terziario; CISAL

Aziende che applicano il CCNL	**2.271***
Dipendenti totali a cui è applicato il CCNL	**33.501***
di cui donne	13.644*
di cui uomini	19.857*

** dati aggiornati al 2023*

1. Misure di protezione e prevenzione in generale (il capitolo del CCNL dedicato al tema)

TITOLO LXV

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Premessa

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano però la presenza di "non conformità", principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge, di buona tecnica e formazione specifica.

Per tale motivo, le Parti hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un R.S.P.P. competente, interno o esterno all'Azienda. Inoltre, per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Virus Covid-19, le Parti contrattuali, il 27/04/2020, hanno sottoscritto apposito Accordo Interconfederale, al quale si rinvia.

Art. 303 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui sintetizzate:

• la valutazione di tutti i rischi aziendali per la salute e sicurezza;

• la programmazione della prevenzione;

• l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;

• il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;

• la riduzione dei rischi alla fonte;

• la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

• la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

• il controllo sanitario dei lavoratori;

• l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari

inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

• **l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** (anche attraverso l'Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza: www.enbicsicurezza.it);

• le istruzioni adeguate ai lavoratori;

• la partecipazione e consultazione dei lavoratori;

• la partecipazione e consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza;

• la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

• le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

• l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

• le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 304 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);

b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. D.P.I.);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente copia del Documento di valutazione dei rischi al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici ed informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 305 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 306 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza integra gli estremi di reato ogniqualvolta si configuri la fattispecie prevista da:

• art. 437, codice penale: "Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro";

• art. 451, codice penale: "Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro";

• art. 589, comma 2, codice penale: "Omicidio colposo";

• art. 590, comma 3, codice penale: "Lesioni personali colpose".

Queste le sanzioni previste:

• art. 68, D.Lgs. 81/2008 "per il datore di lavoro e il dirigente;

• art. 87, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e

del concedente in uso";

• art. 159, D.Lgs. 81/2008 "per i datori di lavoro e i dirigenti";

• art. 165, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro e del dirigente";

• art. 170, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro e del dirigente";

• art. 178, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro e del dirigente";

• art. 219, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro e del dirigente";

• art. 262, D.Lgs. 81/2008 "per il datore di lavoro e il dirigente";

• art. 282, D.Lgs. 81/2008 "a carico del datore di lavoro e del dirigente".

Art. 307 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni

L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della delega per le funzioni previste all'art. 304 del CCNL (con esclusione di quelle previste ai punti a) e b) del medesimo articolo). Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato (punti a) e b) dell'art. 304), non sono delegabili:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento

di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);

b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai

rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 308 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "D.V.R.", di cui all'art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

• Lavoro a Tempo Determinato;

• Lavoro Intermittente;

• Lavoro in Somministrazione;

• Lavoro in Apprendistato.

Art. 309 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore (è opportuno pubblicizzarli mediante esposizione)

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone

presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);

- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;

- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;

- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 310 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore
Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. (…)

Art. 314 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni
La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, si configurano quali reati (art. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

2. Organismi bilaterali e paritetici

Articolo 32 – Commissioni Paritetiche Settoriali Provinciali o Regionali
(…) Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a: (…) b) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie; (…)

TITOLO L ENTE BILATERALE CONFEDERALE (ENBIC) Art. 214 - Ente Bilaterale Confederale - En.Bi.C.
L'Ente Bilaterale Confederale Nazionale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regolamenta il sistema di prestazioni e servizi

derivanti dal presente CCNL, in conformità alle previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale Confederale, OPNC - ENBIC Sicurezza, di cui all'Accordo Interconfederale del 21 marzo 2017, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPRC) e Territoriali (OPTC).

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

a) formative, in conformità conl'art.37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche dopo percorsi formativi sulla lingua italiana stessa;

(…)

c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;

d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: www.enbic.it);

e) d'integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di Welfare Contrattuale;

(…)

Art. 216 - ENBIC: adempimenti obbligatori

(…)

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (*ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

3. Osservatori e Commissioni

4. RLS / RSPP (e loro formazione)

Articolo 15 – RST: Rappresentanza Sindacale Territoriale

(…)

Alla RST competono, nelle aziende rappresentate, le seguenti materie:

(…)

c) la segnalazione al R.S.P.P. o R.L.S.T. di eventuali problemi riportati dai Lavoratori in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;

(…)

Art. 311 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza: compiti, diritti, poteri

Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso e all'evacuazione dei luoghi di lavoro e sulla designazione del medico competente;

d) èconsultatoinmeritoall'organizzazionedellaformazionedeilavoratori;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e l'esito delle indagini ambientali effettuate;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo (anche tramite l'Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza: www.enbicsicurezza.it);

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;

k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;

l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

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

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (R.L.S. Territoriale), secondo quanto previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., anche attraverso l'Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza (www.enbicsicurezza.it).

Art. 312 - Permessi e Formazione del RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti, avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, 16 ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, 24 ore di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, su richiesta, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S./R.L.S.T. ed i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning, anche attraverso l'Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

• essere soggetto previsto al punto 2 ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;

• essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);

• garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);

• garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (supporto tecnico e didattico).

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

• lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;

• la partecipazione attiva del discente;

• la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;

• la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);

• la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;

• le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

• conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;

• coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;

• pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

• efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato- Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 313 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante i loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica;

- verificare che in azienda siano istituiti i registri e le raccolte dati previsti dalle leggi vigenti, in riferimento alle attività aziendalmente svolte.

5. Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 132 - Apprendistato Professionalizzante: Piano Formativo Individuale e formazione

(…)

La **formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro** dovrà:

• essere tempestivamente effettuata, comunque, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;

• avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, che dovrà essere aggiornato al Rischio biologico "indiretto" da coronavirus SARS-Cov-2 (c.d. "Covid-19");

• essere conforme al comma 1 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda);

• essere documentata, mediante registrazione nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto in All. 3). La restante formazione professionale, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Art. 221 - Ente Bilaterale di Formazione

Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale allo scopo costituito presso l'Ente Bilaterale.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e Federali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla "formazione in aula" solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; sicurezza e igiene del lavoro; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.

(…)

Art. 310 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore

(…)

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Azienda la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento (ENBIC Sicurezza: www.enbicsicurezza.it) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 331 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

(…)

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

6. Informazione e Registri informativi

Art. 331 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

(…)

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

7. Tutele per i lavoratori malati

TITOLO VI CCNL: DEFINIZIONI

Articolo 11

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato.

(…)

G) Sulla Malattia e Infortunio

a. ***"Periodo di Carenza":***

Sono i primi 3 (tre) giorni solari di malattia e/o infortunio non professionale o seguenti al giorno dell'infortunio professionale, nei quali l'INPS/INAIL non erogano al Lavoratore alcun trattamento indennitario.

Infatti, le Indennità riconosciute dall'INPS o dall'INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia o infortunio, in quest'ultimo caso, sempre con esclusione dal computo del giorno dell'infortunio.

b. ***"Periodo di Comporto":***

È il periodo di conservazione del posto di lavoro del Lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere "secco", quando considera un solo evento morboso, oppure "frazionato" o "per sommatoria", quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 203 e 204, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo, l'Impresa non potrà licenziare il Lavoratore, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).

c. ***"Infortunio in Itinere":***

È quello intervenuto durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro o dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale (art. 12, D.Lgs. 38/2000).

(…)

TITOLO XLIII

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 203 - Malattia o infortunio non professionali

Si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni

L'assenza, nel suo inizio ed in ogni prognosi successiva, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa.

La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza.

In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.

Malattia: Periodo di comporto

Il "*periodo di comporto contrattuale*" dev'essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale:

1. Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità compiuta: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di **120** (centoventi) **giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio stesso**.

2. Oltre 2 (due) anni di anzianità: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per **120** (centoventi) **giorni solari, con l'incremento di 2** (due) **giorni solari per ciascun mese lavorato* oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365** (trecentosessantacinque) **giorni di prognosi complessiva, fermo restando** che il computo va effettuato all'interno dell'**arco temporale mobile di 5** (cinque) anni, decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. * A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.

Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 (sessanta) giorni per lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità: sempre fermo restando il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva nell'arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni dalla data dell'inizio dell'evento morboso e compresa la prognosi in corso, ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per il **50%** (cinquanta percento) della sua effettiva durata.

Fatto salvo quanto precede, agli effetti del comporto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari certificati nella prognosi, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato, fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.

Ai fini del comporto, come detto, si farà riferimento all'arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data d'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi computati secondo i criteri che precedono.

Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia "continuazione" del precedente.

Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse certificata quale "continuazione" di un unico evento, anche con soluzione di continuità, vi sarà una sola carenza iniziale, dalla quale decorrerà l'arco temporale mobile utile ad individuare, a ritroso, l'inizio del periodo di comporto.

In caso di assenza per malattia fino al compiersi del periodo di comporto e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro oltre tale termine, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, l'Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per "giustificato motivo", riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso.

Superato il "*periodo di comporto*" maturato dal Dipendente, il recesso aziendale potrà avvenire in qualsiasi momento in caso di Lavoratore ancora assente per malattia od entro 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore a seguito del periodo di malattia che ha determinato il predetto superamento del periodo di comporto.

Ciò premesso, tenuto conto che, soprattutto in caso di assenze lunghe, il Lavoratore potrebbe non essere compiutamente edotto del periodo di comporto effettivamente maturato e di quello già utilizzato, le Parti concordano il diritto del Dipendente a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comporto maturato ed usufruito, in modo che sia nelle condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, normalmente entro una settimana lavorativa.

Periodo di comporto e Casi particolari in funzione del CCNL applicato prima del presente "Servizi Ausiliari Integrati"

In caso di provenienza dal previgente CCNL "Servizi Ausiliari" o da altro CCNL di Categoria riconducibile al sistema contrattuale CISAL Terziario (es. Commercio, Cooperative ecc.), dal 1° Novembre 2021 la disciplina in materia di malattia e periodo di comporto sarà quella prevista dal presente articolo e CCNL. Ciò, in quanto tale aggiornata disciplina è tendenzialmente più favorevole al lavoratore.

*In caso, invece, di passaggio di CCNL con provenzienza da altro Contratto Collettivo sottoscritto da diverse Associazioni/Organizzazioni rispetto al presente, nel calcolo dei giorni di assenza per malattia effettuati dal Lavoratore all'interno dell'arco temporale mobile dei 5 anni a ritroso, i giorni di malattia effettuati durante applicazione di altro CCNL saranno computati al **50%** di quelli effettivamente registrati.*

Quanto precede, sempre fatte salve eventuali e diverse condizioni particolari previste sul punto all'atto di migrazione ed allineamento contrattuale, anche in funzione delle diverse parti normative dei CCNL (di provenienza e di approdo).

Malattia: indennità INPS

- Dal 4° al 20° giorno: 50% della ***Retribuzione Media Giornaliera*** (RMG);
- Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della ***Retribuzione Media Giornaliera***.

Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS

a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno di malattia, detto "*periodo di Carenza*": vi sarà retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta percento) della **Retribuzione Giornaliera Normale** che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (*es indennità di cassa*). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, l'integrazione di cui al presente punto si corrisponderà solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano conseguenti a patologia grave con continue terapie salvavita o ricoveri ospedalieri e che tali circostanze siano debitamente documentate.
b) Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **25%** (venticinque percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale***, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;
c) Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **30%** (trenta percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale***, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 25% o al 30% di cui alle lettere b) e c) che precedono.

Nota Bene: l'integrazione aziendale è prevista solo per il periodo di comporto contrattuale maturato dal Lavoratore. In caso di assenza oltre il periodo di comporto, al lavoratore spetterà solo l'Indennità INPS, se prevista.

Nota per i Pubblici Esercizi:

*Ai Lavoratori dipendenti di **Pubblici Esercizi**, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori.*

Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale

Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.

È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (di certificazione, di comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.), fatta salva la preventiva azione disciplinare, ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i. Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.

Nell'ipotesi di infortunio non professionale o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (*retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti*), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.

Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.

Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento, così come quelle di *Welfare Contrattuale*, con le estensioni previste dall'eventuale *Welfare Aziendale*.

Malattia: Previdenza

Copertura del 100% del periodo di malattia indennizzata o integrata, salvo diversa previsione di Legge.

Malattia: Ferie

Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate;
b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate;
c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile.

L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

(…)

Malattia insorta all'estero

In caso di malattia insorta all'estero, il Lavoratore avrà diritto alla prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione; dati anagrafici del lavoratore; prognosi; solo per l'INPS: diagnosi di incapacità al lavoro; indirizzo di reperibilità del lavoratore; data di redazione; timbro e firma del Medico), fermo restando il rispetto della disciplina del presente articolo e quella di dettaglio, alla quale si rinvia, differenziata a seconda che la malattia sia insorta:

1. in Paese estero facente parte dell'Unione Europea;

2. in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di

sicurezza sociale con l'Italia;

3. in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali

di sicurezza sociale con l'Italia.

(…)

TITOLO XLIV

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 204 - Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni

Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità.

Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.

Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto

Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro.

Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.

Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL

- Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della ***R.M.G.***
- Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della ***R.M.G.***

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale

Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:

- il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come se esso fosse stato regolarmente lavorato;
- dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 60% (sessanta percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione (es. *Indennità di Mansioni*);
- dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al

Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione;

- dal 91° (novantunesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione.

L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.

L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comporto contrattuale.

Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza

Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.

Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza

L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.

La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (*secondo le previsioni della malattia non professionale*), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità

Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo, né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto D.P.R.

TITOLO XLV ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 205 - Aspettative non retribuite

Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, prima del compiersi del periodo di comporto, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comporto stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari (per le esemplificazioni della durata dell'aspettativa in funzione dell'anzianità di servizio, si rinvia alla Nota Pratica 2 - Tabella 2) del precedente art. ....).

Nel corso di tale aspettativa, non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

Per l'aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

1) che siano esibiti dal Lavoratore, a richiesta, regolari certificati medici;

2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (eventualmente accertabile dal Medico

Competente o dalle strutture pubbliche preposte);

3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine comunicato del periodo d'aspettativa, Egli, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "*giustificato motivo soggettivo*".

Resta inteso che, in sede aziendale, le Parti potranno concordare, per iscritto, una diversa previsione in materia di aspettativa non retribuita, come prevedere, per la particolarità del caso, condizioni individuali di miglior favore.

A norma di Legge, il Lavoratore, per gravi motivi familiari o personali, avendone i requisiti legali, potrà chiedere il riscatto volontario dell'eventuale aspettativa non retribuita da lui goduta nel corso del rapporto di lavoro e con il limite massimo complessivo di mesi 24.

TITOLO XLVI POLIZZE INFORTUNI

Articolo 206

Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio professionale o in itinere, le Parti hanno ritenuto di concordare, per il tramite dell'En.Bi.C., una copertura per i casi di morte per malattia e per infortunio, a qualsiasi causa, dovuta che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra l'Ente erogatore e l'Ente Bilaterale Confederale.

Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it.

Art. 238 - Dirigenti: Malattia e Infortunio non professionale

Per il Dirigente, in caso di malattia o infortunio non professionale, gli obblighi informativi, la disciplina del periodo di comporto e delle norme generali afferenti, saranno quelli previsti nel presente CCNL.

In caso di malattia, il trattamento economico complessivamente riconosciuto al Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comporto contrattuale, dovrà essere pari al **75%** della Retribuzione Normale Mensile. Prima della scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita ex art. 205 del CCNL, che decorrerà dal compiersi del comporto.

Art. 239 - Dirigenti: Infortunio professionale

In caso d'infortunio professionale, non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o parziale grave. In tale periodo, vi sarà decorrenza dell'Indennità INAIL eventualmente spettante e di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, entro il limite complessivo dell'**85%** della R.N.M.

Quindi, tale percentuale comprenderà l'Indennità erogata dall'INAIL, ex art. 70 del T.U. 1124/65.

Art. 250 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso morte per malattia ed infortunio - Welfare Contrattuale

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l'En.Bi.C. (Ente Bilaterale Confederale) un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e per caso morte per malattia ed infortunio, con la contribuzione mista prevista dalla Tabella 3) dell'art. 216 e con prestazioni ricavabili dal sito: www.enbic.it.

Inoltre, conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali

previsioni del Regolamento Aziendale, a favore dei Quadri è operante il Welfare Contrattuale, con benefici previsti all'art. 48.

8. Altro

Articolo 67 – Tempo Determinato: divieti

(…)

Non è ammesso stipulare Contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

(…)

d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi e gli adempimenti connessi, in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

In caso di violazione dei divieti sopra elencati, il Contratto, sin dal suo inizio, si trasforma a tempo indeterminato.

Articolo 84 – Telelavoro: condizioni e reversibilità

(…)

Nel caso di Telelavoro imposto da esigenze di tutela della salute collettiva, fino al perdurare dell'emergenza pandemica, esso potrà diventare temporaneamente obbligatorio.

(…)

Articolo 86 – Telelavoro: postazione di lavoro

I costi per la postazione del Telelavoratore, i collegamenti necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, compresa l'eventuale copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o nell'eventuale minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute dal Datore e comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale residua a carico del Telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici per il corretto utilizzo dei programmi e delle apparecchiature e, in ogni caso, assumerà anche i costi derivanti dalla normale usura o dal danneggiamento accidentale degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal Telelavoratore, salvo che ciò non sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Articolo 92 – Telelavoro: tempo di lavoro

(…)

In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, conformi ai tempi di riposo contrattualmente previsti.

Articolo 96 – Telelavoro: sicurezza e salute

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione ed al rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal Datore di lavoro.

Articolo 101 – Lavoro Agile: condizioni

(…)

Nell'Accordo, le Parti devono stabilire:

(…)

• l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, secondo quanto previsto dal precedente Titolo sul Telelavoro e dalla Legge;

(…)

• l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza;

(…)

• ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio.

(…)

Articolo 103 – Lavoro Agile: formazione

(…)

La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, anche in modo telematico, attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di Categoria di riferimento (ENBIC Sicurezza).

Articolo 104 – Lavoro Agile: sicurezza e igiene del lavoro

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Lavoratore Agile e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione della prestazione lavorativa, provvedendo ad aggiornare tale informazione al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Lavoratore Agile, anche all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione.

Qualora la scelta del luogo o le condizioni di lavoro fossero determinate da esigenze esterne, il Lavoratore dovrà informare tempestivamente l'Azienda in tutti i casi d'inidoneità ambientale ai

parametri di sicurezza/igiene, anche sospendendo la prestazione lavorativa in attesa d'idonea valutazione dei rischi.

I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL ogniqualvolta lo svolgimento della loro attività li esponga alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965. Tale assicurazione dovrà essere riferita sia per gli infortuni connessi al rischio proprio dell'attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie svolte dal Lavoratore Agile, a patto che siano strumentali e connesse allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere anche verso il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sempreché la scelta del luogo della prestazione sia conseguente ad esigenze connesse alla prestazione stessa o dipendente dalla concordata necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, e risponda a criteri di ragionevolezza.

Articolo 105 - Lavoro Agile: sede e strumenti di lavoro

Il Lavoratore "agile", la cui sede di lavoro fosse esterna all'Azienda, dovrà preventivamente concordare qual è la sede principale di lavoro (i.e. "scelta del luogo della prestazione"), in funzione della quale vi sarà la copertura degli infortuni in itinere, dalla quale decorreranno gli eventuali rimborsi chilometrici e si configureranno le condizioni contrattuali e legali di trasferta.

Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione saranno sempre forniti dal datore, che ne curerà la manutenzione ed il buon funzionamento. Tra gli strumenti necessari potrà esservi anche l'autovettura aziendale o la previsione analitica di rimborso chilometrico o delle spese di viaggio.

Articolo 106 - Lavoro Agile: luogo e tempo di lavoro - disconnessione

L'attività lavorativa svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, suppone una postazione mobile compatibile con lo svolgimento del lavoro in modo "agile" e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.

L'orario di lavoro sarà concordato tra Azienda e Lavoratore, fermo restando che esso dovrà comunque rispettare i limiti di durata giornaliera e settimanale previsti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva, ivi compresi i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro, nelle fasce d'orario concordate e durante le quali il lavoratore non avrà accesso alle banche dati aziendali e non sarà contattato dall'Azienda, salvo che per urgenti cause imprevedibili.

Articolo 123 - Somministrazione di Lavoro: divieti

L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

(…)

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 163 - Collaborazioni: trattamento normativo

(…)

d) **Sicurezza e salute**

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, l'integrità personale del Collaboratore.

(…)

Art. 174 - Assunzione: visita medica preassuntiva e idoneità alla mansione

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore alle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

Art. 195 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Oltre a quanto previsto dal precedente articolo, ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

(…)

7) Congedo per donne vittime di violenza di genere

Durata	Condizioni	Indennità
Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (*pertanto un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro*).	Per fruire del congedo indennizzato la lavoratrice deve: • essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; • preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;	***Indennità giornaliera pari al 100%*** dell'ultima retribuzione della Lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le

Segue Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa.	• indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo. *Per la presentazione della domanda, la Lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento, ivi compreso il Patronato ENCAL CISAL.* • consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della Lavoratrice. In caso di congedo orario, l'astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (Art. 24, D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.).	sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all'INPS, mediante apposita procedura.

Art. 278 - Indennità di Mansione Autista/Corriere

Tenuto conto che il Lavoratore assegnato a mansioni prevalenti di Autista/Corriere - Addetto alle Consegne, è costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura metereologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce e all'eventuale carico/scarico del mezzo, a ristoro del suo particolare maggior disagio, è previsto il riconoscimento di una specifica Indennità giornaliera di Mansione.

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta **per ciascun gruppo di 8 (otto) ore lavorate nella mansione di Autista/Corriere**, nei valori di seguito precisati, a seconda del livello d'inquadramento del Lavoratore:

• **C1: € 9,10** lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;

• **C2: € 8,40** lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;

• **D1: € 7,70** lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;

• **D2: € 7,00** lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione.

L'Indennità di Mansione non sarà quindi spettante in caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta.

Tale Indennità di Mansione non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

Per i Lavoratori la cui mansione corrente sia di Autista/Corriere, nell'Allineamento Contrattuale, la presente Indennità sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e di approdo nella misura del 90% del suo valore medio mensile, convenzionalmente definito su base 13 mensilità. Ciò premesso, si riportano i valori convenzionali dell'Indennità di Mansione,

suddivisi per livello d'inquadramento, da computare convenzionalmente in sede di Allineamento Contrattuale in caso di provenienza da altro CCNL:

• **C1: € 145,00** lordi;

• **C2: € 134,00** lordi;

• **D1: € 123,00** lordi;

• **D2: € 120,00** lordi.

(…)

Art. 315 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione

L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "OPNC - ENBIC Sicurezza", attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolgerà le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, "OPNC - ENBIC Sicurezza" rilascia all'Azienda che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società. Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIC (www.enbic.it) o dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "ENBIC Sicurezza" (www.enbicsicurezza.it).

L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

TITOLO LXVI

CODICE DISCIPLINARE: DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 316 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale ENBIC la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 321 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

Art. 322 - Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 331 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

(…)