

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

Roma, 14 novembre 2023

Tra le organizzazioni datoriali

CNA



Confartigianato Imprese



Casartigiani



Claii



e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

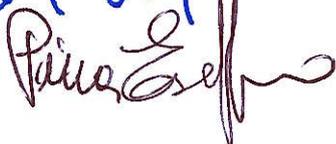
SLC-CGIL



SLP-CISL



UILPOSTE- UIL



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

Nuovo articolo - Sfera di applicazione

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

Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, nonché l'accordo interconfederale per l'adeguamento di FSBA alla legge di bilancio 2022 del 2 settembre 2022 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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:

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 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 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:

- 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%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- 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.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), 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.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*

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:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

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.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), 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.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

con decorrenza dal 1° dicembre 2023, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- a) Rappresentanza sindacale di bacino.....16,78
- b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza.....29,81
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,80
- d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....46,54
- e) Prestazioni e funzionamento EBR.....43,84
- f) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale.

A partire dal 1° dicembre 2023, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe sono

tenute al versamento dei 139.80 euro annui (11.65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- | | |
|--|-------|
| a) rappresentanza sindacale di bacino..... | 13,98 |
| b) rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza..... | 20,97 |
| c) EBNA e funzionamento FSBA..... | 2,24 |
| d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva..... | 34,95 |
| e) Prestazioni e funzionamento EBR | 67,66 |

A partire dal 1° dicembre 2023, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;

Nuovo articolo – Assistenza sanitaria integrativa – San.Arti.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e delle PMI, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale Integrativo intercategoriale per l'artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL. Pertanto, a decorrere dal 1° dicembre 2023 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° dicembre 2023, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente c.c.n.l.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo Statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Art. 12 Classificazione del Personale

..Omissis..

Nota a Verbale n. 2

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

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

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

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

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

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

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

Operatore di livello A

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

Operatore di Livello B

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

Tabella retributiva specifica per gli Operatori di livello A e B

Minimo Tabellare

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

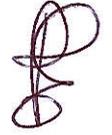
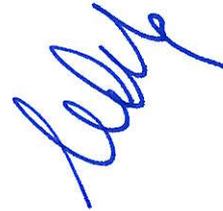
Nella tabella precedente sono conglobati in una unica voce denominata Minimo Tabellare i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (E.D.R).

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

Nota a verbale

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

Art. 12 bis - Articolo nuovo
Lavoro a tempo determinato



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

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

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

a) Affiancamento

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

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

b) Limiti quantitativi

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

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, prima parte, D.Lgs 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, c. 3, D.lgs. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta,



per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

e) Stagionalità

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

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

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

Art. 17 Orario di lavoro in regime di flessibilità

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico-produttive c/c organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, lettera e), 7° comma e undicesimo alinea del presente c.c.n.l., concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

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

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

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

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

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

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

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

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

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

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

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

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del 3° comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

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

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

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

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

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

Nuovo articolo - Reperibilità

Al personale addetto al recapito degli oggetti postali, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, sarà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

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

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

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30 Molestie sessuali

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

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

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

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

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

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

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

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

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

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

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

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso 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, nonché indicazioni su come e chi segnalarle.

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

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

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

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

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

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

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

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

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuitiva. 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. 31 Congedo matrimoniale – Unione Civile

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

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

Nuovo articolo - Formazione continua e aggiornamento professionale

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

Nuovo articolo -Mobbing

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

Nuovo articolo – Commissioni tecniche

Appalti

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

Ferie solidali

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

Contributi sindacali

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

Art. 61 Durata e Scadenza

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

Omissis

Aumenti retributivi e Una Tantum

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

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

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

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

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

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

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

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

Aumenti retributivi

Livelli	Par.	Prima tranche dal 1° Febbraio 2024	Seconda tranche dal 1° Settembre 2024	Terza tranche dal 1°Luglio 2025	Quarta tranche dal 1° Giugno 2026	Incremento salariale a regime
1	200	52,17	60,87	60,87	52,17	226,09
2	175	45,65	53,26	53,26	45,65	197,83
3-5	150	39,13	45,65	45,65	39,13	169,57

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

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Nuova Retribuzione base

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

Nota

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

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink]