

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 4 luglio 2014

Validità: 01.01.2014 - 31.12.2016

Parti : Feniof/Confcommercio-Imprese per l'Italia e Filt-Cgil-, Fit-Cisl, Ultrasporti

Settori : Trasporti-Servizi, Attività funebre

Fonte: fitcisl.indemo.it

Sommario:

1. [minimi tabellari mensili]

2. [una tantum]

[Art. ... Campo di applicazione](#)

[Art. ... Relazioni Sindacali](#)

[Art. ... Assetti contrattuali](#)

[Art. ... Secondo livello di contrattazione](#)

[Art. 10 Mercato del lavoro](#)

[Art. 10.2 Somministrazione di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 10.4 Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante \(Apprendistato professionalizzante ex DLgs 157/2011 276/2003\)](#)

[Art. 10.7 Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 12 Inquadramento del personale](#)

[Art. 16 Orario di lavoro](#) [Art. 47 Indennità di reperibilità](#)

[Art. 56 Ritiro patente/carta conducente](#)

[Art. 56.1 Responsabilità dell'autista](#)

[Art. 57 Previdenza. Complementare](#)

[Art. 57-bis Formazione continua](#)

[Art. 62 Doveri del lavoratore](#)

[Art. 62.1 Norme disciplinari](#)

[Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro](#)

- [Salute e sicurezza sul luogo di lavoro](#)

- [La riunione periodica](#)

- [Appalti: rischi da interferenze](#)

- [Dispositivi di protezione individuale \(DPI\) e indumenti di lavoro](#)

[Art. ... Decorrenza e durata](#)

Ipotesi di accordo sindacale per il rinnovo del CCNL “Personale dipendente da Imprese esercenti l'attività Funebre”

Il giorno 4 del mese di luglio dell'anno 2014, presso la sede di Feniof in Bologna si sono riuniti: Feniof, Federazione nazionale imprese onoranze funebri, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale [...] e da una delegazione delle imprese [...], con l'assistenza di

Confcommercio - Imprese per l'Italia [...], e Filt Cgil [...], Fit Cisl [...], Ultrasporti [...]

In occasione del rinnovo del CCNL per il "Personale dipendente da Imprese esercenti l'attività Funebre" parte economica e normativa.

Le parti concordano i seguenti aumenti e modifiche di istituti contrattuali:

Art. ... Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Imprese esercenti l'attività funebre – che ricomprende il disbrigo delle pratiche amministrative, la vendita di articoli funebri e il trasporto funebre, in occasione di un decesso - e tutto il personale dipendente d'ambo i sessi.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalla associazione imprenditoriale Feniof e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Filt Cgil, Fit Cisl e Ultrasporti, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma del presente articolo e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Il trattamento economico e normativo derivante dal presente contratto sostituisce ed assorbe fino a concorrenza quelli precedentemente in vigore, per i singoli istituti in espressamente trattati.

Art. ... Relazioni Sindacali

1. I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le OO.SS.

Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono.

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007.

2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.

3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.

4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di

indicare soluzioni possibilmente condivise.

5. Gli istituti di cui al presente rinnovo sono stati concordati sulla scorta del mutato panorama normativo di settore che, dalla data del precedente rinnovo contrattuale, ha registrato progressivi interventi normativi ad opera di numerose regioni italiane che, oltre a precise dotazioni logistiche e strumentali, hanno previsto specifici requisiti minimi di personale per autorizzare le imprese all'esercizio dell'attività funebre. Sulla scorta dell'intervenuta evoluzione normativa di settore, le parti firmatarie del presente CCNL partono dall'assunto che una organizzazione aziendale debba essere in grado di garantire, ai soggetti autorizzanti ed alla collettività, l'esecuzione dell'onoranza funebre in via continuativa attraverso l'utilizzo di quattro lavoratori subordinati assunti secondo le diverge forme di lavoro di cui al presente CCNL.

6. Le parti stipulanti si incontreranno, anche a livello territoriale, per il concreto raggiungimento degli obiettivi sopra indicati coinvolgendo gli Enti e le Istituzioni interessate,

A) Livello Nazionale

1. Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali Imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale porteranno a conoscenza di Filt Cgil, Fit Cisl e Ultrasporti, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:

a. i programmi inerenti le prospettive del settore;

b. le previsioni degli investimenti complessivi;

[...]

d. i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali nonché i programmi di innovazione previsti:

e. l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore;

f. i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore.

B) Livello aziendale

a. l'andamento economico e produttivo dell'impresa con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;

b. il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;

c. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure di contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;

d. la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della [legge 10/04/1991 n. 125](#) in tema di

pari opportunità occupazionali;

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 degli stessi riconosciuti dall'art. 9 della [legge 20/05/1970 n. 300](#)

, nonché quanto previsto dal

[D.lg. 81/08](#)

smi;

f. la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;

g. riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti;

Consultazione

1. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di consultazione;

a. le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali

b. le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, i quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici e/o trasferimenti collettivi;

c. l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;

d. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.□

Art. ... Assetti contrattuali

1. Le parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione;

A. un contratto collettivo nazionale di lavoro;

B. un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art ... del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

[...]

3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

[...]

Art. ... Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

[...]

3. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/ regionali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

[...]

9. Oltre alle eventuali erogazioni in termini di erogazioni salariali, alla contrattazione territoriale vengono altresì demandate le seguenti materie con le modalità previste negli accordi

interconfederali su richiamati:

- a. L'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'[art. 16](#), 16.1, 16.2 e 16.3 del presente contratto;
- b. L'applicazione e la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
- c. le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
- d. la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansioni ed alla crescita professionale;
- e. a definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali.
- f. Particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- g. Reperibilità

10. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.

11. Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per armonizzare il presente articolato a eventuali accordi in materia di rappresentanza, nonché per definire procedure di confronto e meccanismi di copertura economica in occasione di mancata sottoscrizione di accordi nazionali o di secondo livello.

Art. 10 Mercato del lavoro

Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere sia quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, altresì ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del CCNL.

In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.

Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 1, comma 2, punto a) della [legge 125/91](#).

In caso di eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della [legge n. 125/1991](#), ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile:

- a. Contratti a tempo determinato;
- b. Somministrazione a tempo determinato;
- c. Apprendistato professionalizzante;
- d. Lavoro a tempo parziale;
- e. Lavoro ripartito.

Al fine di creare condizioni di lavoro migliore e di migliore qualità e di favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia se a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito), somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni previste nei successivi articoli.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato attivabili da ciascuna impresa:

Base di computo

n. di lavoratori

0-5

2

6-10

5

11-25

7

26-50

10

Oltre 50

20%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di lavoro di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

[...]

5. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. La mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato.

[...]

7. Sono esclusi dalle percentuali di utilizzo di cui al comma 2 del presente accordo assunzioni di lavoratori a tempo determinato ricompresi nelle seguenti casistiche:

a. nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti di lavoro anche in misura non uniforme la durata e individuata in 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.

b. per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al [decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525](#), e successive modificazioni; Ai sensi del comma 4 ter dell'art. 5, del [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#)

, le parti potranno convenire di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno previa contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.

c. lavoratori di età superiore a 55 anni.

[...]

9. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

[...]

13. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.

[...]

17. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del [D.Lgs n. 368/2001](#)

18. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di cui al [d.lgs. n. 368/2001](#) e smi.

Art. 10.2 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. La durata massima del contratto di somministrazione è di 36 mesi comprensivo di rinnovi e proroghe.

2. Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

[...]

4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del [decreto legislativo n. 81 del 2008](#) e successive modificazioni.

3. La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

4. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:

- a. per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
- b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- d. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;
- e. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- f. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
- g. per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

5. Ai sensi del [D.Lgs. 276/03](#), i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

[...]

8. L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo,

9. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto,

10. Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA /RSU o in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

11. 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.

12. Le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni:

- a. addetto al recupero salme;
- b. tanatoprattore.

Art. 10.4 Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante (Apprendistato professionalizzante ex DLgs 157/2011 276/2003)

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni è un contratto a tempo indeterminato.

La sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti,

2. In attuazione delle disposizioni di cui al DLgs 167 del 2011 e sue successive integrazioni e modifiche, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

[...]

7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4l, 3l, 2° e 1l livello con esclusione del 4° super.

8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinata:

Tabella 1

Livelli

Durata Complessiva mesi

I periodo mesi

II periodo mesi

III Periodo mesi

1°

36

12

12

12

2°

36

12

12

12

3°

36

12

12

12

4°

36

6

12

18

5° necroforo

36

6

6

24

[...]

12. In deroga a quanto previsto dal precedente comma S, in base all'art. 4, comma 2 DLgs 167 del 2011 e secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti individuano nella successiva tabella 2) i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 48 mesi [...]

Tabella 2

Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

Profili

I periodo mesi

Il periodo mesi

III periodo mesi

Intagliatore

12

16

20

Ebanista

12

16

20

Facocchio

12

16

20

[...]

14. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità, tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

[...]

Formazione

1. La formazione si realizza mediante la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

2. I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

3. In attuazione del comma 2, art. 6, Dlgs 167/2011, le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui all'All. 1) del presente CCNL.

4. Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, 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.

5. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi all. 1). I requisiti della formazione in termini quantitativi sono quelli indicati nelle tabelle A) e B), allegate al presente contratto e che ne costituiscono parte integrante. La formazione professionalizzante può essere svolta anche on the job, in affiancamene, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc..

6. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

7. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

8. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

9. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

10. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.

11. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

12. Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative e/o regolamentari sulla materia non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Nota a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. 10.7 Lavoro a tempo parziale

[...]

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

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione.

Lavoro supplementare

[...]

Lavoro straordinario

[...]

L'orario di lavoro massimo settimanale comprensivo di orario normale, supplementare e straordinario non potrà superare le 45 ore settimanali.

Clausole flessibili ed elastiche

[...]

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

[...]

Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà le RSA, ovvero le RSU se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.

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 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.

[...]

Art. 16 Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro settimanale viene distribuito con prestazioni su 6 giorni nella settimana.
3. Per gli impiegati amministrativi potrà essere concordata a livello aziendale la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inattività.
5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa non retribuita. Le modalità di fruizione della pausa, anche in relazione ad una sua diversa durata, sono concordate a livello aziendale, fra le rappresentanze dei lavoratori e dell'azienda, tenuto conto delle esigenze di servizio.
6. Nel caso in cui il lavoratore, non in trasferta, chiamato a prestare la propria opera sia impossibilitato ad usufruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno 30 (trenta) minuti nelle ore comprese tra le 12.00 e le 15.00 e/o le 19.00 e le 22.00, allo stesso verrà riconosciuto una indennità chiamata convenzionalmente di "salto pasto" di complessivi € 6,97 per ogni pausa non usufruita.
7. L'azienda nel fissare con le strutture sindacali aziendali i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
8. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestivamente cognizione.
9. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

16.1: durata massima dell'orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/03 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

2. Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.

[...]

4. La contrattazione integrativa può ampliare tale periodo fino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

5. Le ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili e le ore di viaggio in trasferta non alla guida, benché retribuite, sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

16.2: Orario di lavoro in regime di flessibilità

1. Le aziende potranno adottare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, realizzando

l'orario normale contrattuale di lavoro come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa informazione delle strutture sindacali delle modalità operative, programmi tendenzialmente, quadrimestrali ripetibili comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale sino al limite di 48 ore per un massimo di 13 settimane nell'anno. Nel periodo di attuazione del regime di flessibilità, l'orario giornaliero dovrà essere ricompreso tra un minimo di 6 ore ed un massimo di 10 ore e l'orario settimanale, tra un minimo di 32 ed un massimo di 48 ore

2. Il maggior orario di cui al precedente comma non costituisce lavoro straordinario ed a fronte di esso, l'azienda concederà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione. Al termine delle 13 settimane di riferimento andrà verificata la media delle 40 ore settimanali e eventuali prestazioni eccedenti dovranno essere compensate con le maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro straordinario.

[...]

4. Qualora il lavoratore non abbia effettuato per giustificato motivo, anche parzialmente, le ore in eccedenza rispetto al regime di flessibilità, queste verranno recuperate con eventuali prestazioni differite nelle due settimane successive al periodo di flessibilità di cui al primo comma del presente articolo.

5. Eventuali scostamenti dal programma come sopra definito, saranno tempestivamente portati a conoscenza delle RSA o RSU

6. In caso di prestazione lavorativa articolata su 5 giornate i due giorni di riposo non devono necessariamente essere consecutivi.

Art. 47 Indennità di reperibilità

In relazione alle esigenze di servizio, l'azienda può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo, in tal caso, di fornire all'impresa le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e l'azienda, nel richiederla, seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.

La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso [...]

5. Nelle prestazioni superiori alle 3 ore, le frazioni di ore verranno sommate nell'arco del mese in corso ed i residui nel mese successivo.

6. Per prestazioni svolte nell'ambito del turno di reperibilità si intendono gli interventi riferiti a:

- recupero salme (infortunistica);
- chiusura feretro;
- urgenze su richiesta dei familiari;
- vestizione.

7. L'arco temporale di reperibilità ha inizio dalla cessazione del turno e termina all'inizio del turno successivo. Per turno si intende quello normalmente praticato dall'azienda.

8. A livello aziendale, per particolari esigenze, le parti potranno individuare forme di reperibilità diverse, nel rispetto della disponibilità espressa individualmente dal lavoratore.

9. Sono fatti salvi accordi aziendali esistenti contenenti disposizioni di miglior favore

Art. 56.1 Responsabilità dell'autista

1. L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni diverse da

quelle della mansione propria.

2. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

3. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e di tutto il materiale che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad esso imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

4. È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:

- la gravità della responsabilità del lavoratore;
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

5. 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, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

6. L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

[...]

8. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

[...]

Art. 62 Doveri del lavoratore

Le Parti concordano che nello svolgimento delle proprie attività ciascun lavoratore deve sempre porre in essere una condotta ispirata al rispetto del presente contratto, dei regolamenti dell'impresa, dei valori fondamentali di seguito specificati e da considerarsi parte integrante del presente Contratto,

I. Qualità dei servizi offerti

[...]

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;

È 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.

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto una condotta conforme ai doveri civici;

[...]

- astenersi dall'utilizzare le risorse umane per esigenze personali, estranee alle ragioni di servizio.

IV. Correttezza professionale

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal proprio Responsabile diretto. Ove la disposizione sia palesemente contraria a normative, regolamenti o altre istruzioni è doveroso esprimere in modo civile il proprio dissenso illustrandone le ragioni. Se la disposizione è confermata per scritto è d'obbligo eseguirla purché ciò non comporti il mancato rispetto di norme sanzionate penalmente;

[...]

- evitare di frequentare i locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro;

[...]

Art. 62.1 Norme disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, [legge n. 300/70](#), l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, quali quelli indicati al precedente

[art. 62](#)

, potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a tre ore della retribuzione giornaliera;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 7 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

2. Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'impresa terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore,

3. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'impresa al risarcimento dei danni.

A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

1. Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo del dovere di corretto comportamento,

B) Mancanze punibili con la multa

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 1 anno dall'applicazione del primo rimprovero scritto;

b. per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;

[...]

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;

e. in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio.

[...]

C) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 2 giorni

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 2 giorni:

f. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. B), entro 1 anno dall'applicazione della prima multa con esclusione della lett. a);

[...]

a. per aver rivolto ingiurie o accuse infondate contro altri dipendenti dell'impresa;

b. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;

c. in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso o agli interessi dell'impresa o vantaggio perse o per terzi.

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:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. C), entro 1 anno dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 2 giorni con esclusione delle lett. a) e c);

b. per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;

c. per inosservanza dell'orario di lavoro;

d. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;

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;

[...]

E) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 7 giorni

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 7 giorni:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. D), entro 1 anno dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni con esclusione della lett. a);

b. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'impresa;

c. per reiterata inosservanza dell'orario di lavoro;

[...]

e. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;

f. per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio.

F) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. E), entro 1 anno

dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 7 giorni con esclusione della lett. a);

b. per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il servizio;

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 a materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;

[...]

g. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio e che abbiano causato danno o dolo all'impresa;

g. per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;

h. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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;

[...]

c. per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;

[...]

e. per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;

f. per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso alla clientela;

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;

[...]

j. in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti [?]

k. per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

H) Sospensione cautelare non disciplinare

L'impresa può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui di precedenti art. 62.6 e 62.7, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione cautelare.

[...]

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 eliminare 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 riconosciuti 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/I

- 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 lavoratore 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 redazione 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 informazione/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 vigenti 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 rispettivamente 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](#) .

b. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali

b. Il Servizio Prevenzione e Protezione, di cui dall'art. 31 del [D.Lgs. n. 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. n. 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 normativa 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. n. 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 produttivi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

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 mansioni 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 contrattuali, 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. 28 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 formazione/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.

d. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto 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 informazione e formazione in materia; a essere consultata 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 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.

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 programmazione, 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 formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma 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 lavoro almeno una volta l'anno; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza 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 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](#)

2. Alla riunione periodica, convocata a termini dell'art. 35 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) , partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali, il medico competente ove nominato, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Della riunione viene redatto verbale, messo a disposizione 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 miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.

5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo a conseguenti iniziative di informazione 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 appaltatrici 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 ai 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 complessiva.

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.

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 materia, 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](#)

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 lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza 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 sostituzione 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 presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale, per le aziende 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 integrazioni al RLS sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive

che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 16 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 10 lavoratori, ovvero 24 ore nelle aziende che occupano 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 dei 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](#).

12. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del

giorno degli argomenti da trattare.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

1. Formazione del RLS

Il RLS 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 RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi;

- a. principi giuridici comunitari e 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.

La durata del corso base iniziale è di 32 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 6 4 ore annue per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori e di 8 ore annue per le imprese che occupano più di 15 lavoratori.

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

, e successive modificazioni.

Dichiarazione finale

Le Parti stipulanti, nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel [D.Lgs. n. 81/2008](#), dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le disposizioni contemplate dalla previgente normativa contrattuale, anche di livello confederale, realizzando una disciplina organica e completa della materia.

Al fine di contribuire alla conoscenza e all'applicazione della normativa relativa alla salute e sicurezza del lavoro, le Parti convengono di includere i testi degli articoli del [D.Lgs. n. 81/2008](#)

richiamati nell'edizione a stampa del CCNL.

Si impegnano, infine a rincontrarsi tempestivamente a richiesta di una delle parti medesime qualora siano emanate disposizioni di legge o siano stipulati Accordi interconfederali che modifichino c/o integrino la disciplina di cui al presente articolo, al fine di verificare la necessità

del conseguente coordinamento normativo.

- Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

A) 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. Fermo restando quanto disposto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali - tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;

2) assicura una formazione e un addestramento adeguati per l'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;

2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;

3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

B) 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 in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.

2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna,

3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al [Decreto Ministero Lavori Pubblici 9.6.1995](#) (G.U. 27.7.1995, n. 174).

4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#)

e successive modificazioni.

5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

C) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione allatto della fornitura di ogni nuova, specifica

dotazione.

2. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.