

Dettagli

Categoria: 2019 (/index.php?option=com_content&view=category&id=236&Itemid=139)

👁 Visite: 1102

Tipologia: CCNL

Data firma: 20 dicembre 2019

Validità: 01.01.2020 - 31.12.2024

Parti: Ateca, Aneas, Assopro e Fielde-SP

Settori: Commercio-Turismo, Fielde

Fonte: cnel (<https://cdpcpnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2019/19080.pdf>)

Sommario:

Premessa

Titolo I - Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 Validità

Art. 2 Sfera di applicazione

Titolo II - Relazioni sindacali

Art. 3 Osservatorio paritetico nazionale per il settore commercio e servizi

Art. 4 Commissione nazionale sulle politiche attive

Art. 5 Formazione professionale

Art. 6 Pari opportunità

Art. 7 Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria

Art. 8 Lavoro a domicilio

Art. 9 Istituzioni interne a carattere sociale

Titolo III - Sistema di regole contrattuali

Art. 10 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Art. 11 Decorrenza e durata

Art. 12 Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Art. 13 Contrattazione aziendale

Art. 14 Intese modificative del CCNL

Titolo IV - Classificazione del personale

Art. 15 Livelli

Titolo V - Assunzione

Art. 16 Assunzione

Art. 17 Documenti

Titolo VI - Periodo di prova

Art. 18 Periodo di prova

Titolo VII - Orario di lavoro

Art. 19 Orario di lavoro

Art. 20 Lavoro minorile

Titolo VIII - Lavoro straordinario

Art. 21 Lavoro straordinario

Titolo IX - Riposo settimanale, festività, ferie, permessi

Art. 22 Riposo settimanale

Art. 23 Festività

Art. 24 Ferie

Art. 25 Permessi

Art. 26 Trasferimenti

Art. 27 Permessi retribuiti per festività sopresse

Titolo X - Sospensione dal lavoro

Art. 28 Sospensione dal lavoro

Titolo XI - Anzianità di servizio

Art. 29 Aumenti per anzianità

Art. 30 Anzianità convenzionale

Titolo XII - Congedi - Diritto allo studio

Art. 31 Congedi retribuiti

Art. 32 Diritto allo studio

Titolo XIII - Gravidanza e puerperio

Art. 33 Astensione dal lavoro della lavoratrice

Art. 34 Astensione dal lavoro del lavoratore

Art. 35 Premessi per assistenza

Art. 36 Normativa

Titolo XIV - Malattie ed infortuni

Art. 37 Malattia

Art. 38 Normativa

Art. 39 Obblighi del lavoratore

Art. 40 Periodo di comportamento

Art. 41 Trattamento economico di malattia

Art. 42 Infortunio

Art. 43 Trattamento economico di infortunio

Art. 44 Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Art. 45 Festività

Art. 46 Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Art. 47 tubercolosi

Art. 48 Rimando alla vigente normativa

Art. 82 Tutor aziendale

Art. 83 Norma transitoria

Art. 84 Proporzione numerica

Titolo XXVIII - Contratto d'inserimento

Art. 85 Definizione

Art. 86 Beneficiari

Art. 87 Aziende eleggibili

Art. 88 Norma di salvaguardia

Art. 90 Durata del progetto

Art. 91 Deroghe per i portatori di handicap

Art. 92 Norme contrattuali

Art. 93 Modelli formativi

Art. 94 Ente Bilaterale

Art. 95 Rimando alla normativa

Titolo XXIX Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 96 Premessa

Art. 97 Richiami normativi

Art. 98 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 99 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Art. 100 Obblighi di informazione

Art. 101 Diritti dei lavoratori somministrati

Art. 102 Lavoro intermittente

Art. 103 Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Art. 104 Gestione delle controversie

Art. 105 Proporzione numerica

Art. 106 Comunicazione obbligatoria

Art. 107 Retribuzione

Titolo XXX - Lavoro part-time

Art. 108 Part-time

Art. 109 Contratto

Titolo XXXI - Contratto formazione e lavoro

Art. 109 Contratto formazione e lavoro

Titolo XXXII - Aziende di stagione e contratto a termine - Costituzione rapporti di lavoro - Periodo di prova - Preavviso - Orario di lavoro - Trattamento economico - Vitto e alloggio - Ferie - Gratifica natalizia - Lavoro part-time

Art. 111 Aziende stagionali

Art. 112 Stagionali

Art. 113 Prova

Art. 114 Licenziamento e dimissioni

Art. 115 Orario di lavoro

Art. 116 Quota oraria

Art. 117 Vitto e alloggio

Art. 118 Indennità sostitutiva ferie

Art. 119 Tredicesima

Art. 120 Matrimonio

Art. 121 Part-time

Art. 122 TFR

Titolo XXXIII - Diritti sindacali e quote sindacali

Art. 123 Permessi sindacali

Titolo XXXIV - Composizione delle controversie

Art. 124 Controversie

Art. 125 Commissione di conciliazione paritetica nazionale

Art. 126 Commissione di conciliazione paritetiche territoriali

Titolo XXXV - Decorrenza e durata

Art. 127 Decorrenza e durata

Titolo XXXVI - Enti bilaterali

Art. 128 Ente Bilaterale

Art. 129 Contratti di inserimento

Art. 130 Contratti di riallineamento

Titolo XXXVII - Esclusività di stampa

Art. 131 Esclusività

Titolo XXXVIII - Sicurezza sul lavoro

Art. 132 Premessa

Art. 133 Richiami normativi

Titolo XV – Part Time Temporaneo per malattia o assistenza

- Art. 49 Definizione
- Art. 50 Durata temporale del part time temporaneo
- Art. 51 Beneficiari
- Art. 52 Malati oncologici
- Art. 53 Assistenza anziani
- Art. 54 Assistenza minori di anni 3 a carico
- Art. 55 Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità
- Art. 56 Trasformazione part time temporaneo in definitivo
- Art. 57 Richiesta di annullamento del part time temporaneo
- Art. 58 Deleghe all'Ente Bilaterale

Titolo XVI - Trattamento economico

- Art. 59 Voci retributive
- Art. 60 divisore orario
- Art. 61 Paghe contrattuali
- Art. 62 Indennità cassa
- Art. 63 Modello di cedolino paga

Titolo XVII - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

- Art. 64 Condizioni di miglior favore

Titolo XVIII - Sospensione dal lavoro

- Art. 65 Sospensione dal lavoro

Titolo XIX - Anzianità di servizio

- Art. 66 Anzianità di servizio

Titolo XX - Gratifica natalizia

- Art. 67 Gratifica natalizia

Titolo XXI - Premio di fedeltà

- Art. 68 Premio di fedeltà

Titolo XXII - Trattamento economico

- Art. 69 Trattamento economico
- Art. 70 Divisore orario
- Art. 71 Minimi tabellari
- Art. 72 Indennità di cassa

Titolo XXIII - Carenza contrattuale

- Art. 73 Vacanza contrattuale

Titolo XXIV - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

- Art. 74 Assegno ad personam

Titolo XXV - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

- Art. 75 Comunicazione di recesso
- Art. 76 Licenziamento per giusta causa
- Art. 77 Termini preavviso
- Art. 78 Indennità mancato preavviso

Titolo XXVI - Trattamento di fine rapporto

- Art. 79 TFR

Titolo XXVII - Apprendistato

- Art. 80 Campo d'azione
- Art. 81 Classificazione dell'apprendista

- Art. 134 Adempimenti preliminari
- Art. 135 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS
- Art. 136 Disposizioni finali

Titolo XXXIX Tutela della dignità e parità dei lavoratori

- Art. 137 Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 138 Pari opportunità
- Art. 139 Azioni positive
- Art. 140 Molestie sui luoghi di lavoro
- Art. 141 Lavoratori di lingua non italiana
- Art. 142 Lavoratori stranieri
- Art. 143 Aspettativa per tossicodipendenza
- Art. 144 Aspettativa per alcolismo
- Art. 145 Salubrità degli ambienti di lavoro
- Art. 146 Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità
- Art. 147 Mobbing

Titolo XL - Relazioni sindacali

- Art. 148 Relazioni nazionali
- Art. 149 Relazioni territoriali
- Art. 150 Rappresentanze Sindacali Unitarie
- Art. 151 Clausola di salvaguardia
- Art. 152 Regolamento elettorale RSU
- Art. 153 Contrattazione aziendale
- Art. 154 Assemblea
- Art. 155 Referendum
- Art. 156 Delegato provinciale
- Art. 157 Attivazione della trattenuta per il delegato provinciale
- Art. 158 Deleghe sindacali
- Art. 159 Quote di riserva per le categorie numericamente minori
- Art. 160 Dirigenti sindacali
- Art. 161 Permessi sindacali
- Art. 162 Permessi retribuiti RSU
- Art. 163 Permessi non retribuiti RSU
- Art. 164 Aspettativa per incarichi sindacali

Titolo XLI - Fondo per la formazione continua

- Art. 165 Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua
 - Art. 166 Contributo di assistenza contrattuale
 - Art. 167 Assistenza sanitaria integrativa
 - Art. 168 Indennità sostegno alle famiglie
 - Art. 169 Fondo cassa sanitaria
 - Art. 170 Fondo TFR
 - Art. 171 Formazione continua
- ## **Titolo XLII - Archivio contratti**
- Art. 172 Deposito contratto collettivo
 - Art. 173 Disposizioni generali

Allegati

- Allegato A
- Allegato B Regolamento elettorale per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende che svolgono attività nel settore del turismo

L'anno 2019, il giorno 20 del mese di dicembre, presso la sede Nazionale Fiadel sita in via Goito n. 17 nel Comune di Roma, tra Ateca - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori [...], Aneas - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro [...], Assopro - Associazione dei Professionisti e Imprenditori [...] e Fiadel - SP - Federazione Italiana Autonoma del Settore Privato [...], si stipula il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende che svolgono attività nel settore del turismo:

- aziende alberghiere
- pubblici esercizi
- complessi turistici e ricettivi dell'aria aperta
- stabilimenti balneari
- imprese viaggi e turismo
- alberghi diurni

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le OO.SS. di cui sopra stipulano e riconoscono come strumento valido sia di governo che di regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle aziende del Turismo il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

Titolo I - Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende del settore del turismo ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 Sfera di applicazione

Il contratto si applica:

a) alle Aziende Alberghiere:

- Alberghi;
- Motel;
- Pensioni;
- Locande;
- Fittacamere

- Ostelli;
 - Residence;
 - Colonie climatiche.
- b) Ai Pubblici Esercizi:
- Bar;
 - Caffè;
 - Gelaterie;
 - Snack bar;
 - Bottiglierie e Fiaschetterie;
 - Ristoranti;
 - Trattorie;
 - Osterie;
 - Pizzerie;
 - Tavole Calde;
 - Self-Service;
 - Fast-Foods;
 - Rosticcerie;
 - Paninoteche:
 - Friggitorie;
 - Locali notturni;
 - Sale da Ballo;
 - Sale da Gioco;
 - Posti di ristoro;
 - Spacci aziendali;
 - Aziende di Ristorazione Collettiva.
- c) ai Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta:
- Campeggi;
 - Villaggi
- d) agli Stabilimenti Balneari
- e) alle Imprese Viaggi e Turismo
- f) agli Alberghi Diurni

Titolo II - Relazioni sindacali

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale per il settore commercio e servizi sarà l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (Ebinai) ***.

Le parti intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella premessa al contratto, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento fra i diversi livelli.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni rappresenterà una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Art. 3 Osservatorio paritetico nazionale per il settore commercio e servizi

L'Osservatorio si occuperà delle seguenti aree tematiche.

- Sviluppo e situazione economico-sociale del settore turismo

Svolgerà l'analisi e l'approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse al settore.

Saranno condotti approfondimenti specifici, previa valutazione comune delle parti, con riferimento alle divisioni e gruppi di attività commercio e servizi come definiti nella classificazione delle attività economiche ATECO 2007.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio. le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica relativa al settore anche con riferimento al mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

- Sviluppo analisi e monitoraggio degli accordi aziendali

Svolgerà l'analisi e il monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende commercio e servizi anche con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizioni delle agevolazioni previste dalla legge.

In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

- Sistemi di partecipazione nelle aziende commerciali e di servizi in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazione industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Art. 5 Formazione professionale

Le parti convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua.

In particolare la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali

Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato

Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato i seguenti compiti:

[...]

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

- prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Referente per la formazione professionale

Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e RSU circa la definizione di piani aziendali finanziati, la RSU potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di fondi interprofessionali per la formazione.

Art. 6 Pari opportunità

Le parti convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati; in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

La Commissione Nazionale può promuovere l'apertura di Commissioni territoriali che avranno il compito di analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'occupazione femminile nel settore:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2535:decreto-legislativo-11-aprile-2006-n-198-paritomo-donna&catid=5&Itemid=137](#)) e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Informazioni in materia di pari opportunità

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2535:decreto-legislativo-11-aprile-2006-n-198-paritomo-donna&catid=5&Itemid=137](#)), Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 7 Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria

Le parti condividono di istituire un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con l'obiettivo di sviluppare un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale.

Le imprese di dimensioni comunitarie interessate e definite dal D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=7427:2012dlgs113cae&catid=5&Itemid=137](#)), sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiegano almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale, in piena coerenza anche con i principi congiuntamente espressi dalle parti sociali europee. Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.

L'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, sesto comma, del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=7427:2012dlgs113cae&catid=5&Itemid=137](#)), secondo cui l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del CAE e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.

Ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=7427:2012dlgs113cae&catid=5&Itemid=137](#)), al fine di coordinare l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, le parti convengono che nelle imprese di dimensione comunitaria, verranno costituiti appositi organismi denominati "comitati aziendali" che, a. richieste di parte potranno approfondire le informazioni fornite in sede di CAE riguardanti i siti italiani.

Art. 8 Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=4366:18771973&catid=5&Itemid=137](#)), entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende commercio e servizi associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Titolo III - Sistema di regole contrattuali

Art. 13 Contrattazione aziendale

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita con efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal T.U. 10 gennaio 2014 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=10383:industria-testo-unico-sulla-rappresentanza-10-gennaio-2014&catid=175&Itemid=139](#)).

[...]

Titolo VII - Orario di lavoro

Art. 19 Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettiva per la quasi generalità delle aziende del settore turismo è fissata in 40 ore settimanali.

Per i dipendenti: custodi, guardiani, portieri, inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina, centralinisti ed interpreti, con mansioni discontinue di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali. Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

[...]

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è compresa tra un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora al giorno. [...]

Art. 20 Lavoro minorile

L'orario di lavoro dei fanciulli, liberi da obblighi scolastici, e fino a 15 anni compiuti, non può durare, senza interruzione, più di 5 ore.

Qualora l'orario di lavoro superi le 5 ore deve essere interrotto da un riposo intermedio di almeno mezz'ora.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del lavoro.

Titolo VIII - Lavoro straordinario

Art. 21 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero e settimanale contrattuale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 200 ore annue.

[...]

Titolo IX - Riposo settimanale, festività, ferie, permessi

Art. 22 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

[...]

Titolo XIII - Gravidanza e puerperio

Art. 33 Astensione dal lavoro della lavoratrice

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- per i quattro mesi dopo il parto

[...]

Art. 35 Premessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulativi, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

[...]

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

[...]

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 653 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=21662:653_1934&catid=5&Itemid=137](#)), sulla tutela del lavoro delle donne.

[...]

Titolo XIV - Malattie ed Infortuni

Art. 42 Infortunio

Per al copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'Inail i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 43

[...]

Titolo XV – Part Time Temporaneo per malattia o assistenza

Art. 49 Definizione

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel part time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

[...]

Art. 51 Beneficiari

Possono utilizzare il part time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- 1) malati oncologici;
- 2) genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- 3) genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di disabilità.

Titolo XXVII - Apprendistato

Art. 80 Campo d'azione

L'apprendistato è un contratto a "causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alte mansioni per cui sono stati assunti.

Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.

Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento ai livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.

Art. 81 Classificazione dell'apprendistato

L'apprendistato è un contratto a "causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alte mansioni per cui sono stati assunti.

Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.

Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento ai livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.

Capacità formativa dell'azienda

Per "Capacità Formativa" dell'azienda si intende la capacità della stessa di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor, interno od esterno, che sia costantemente riferimento per l'apprendista, con formazione, esperienze e conoscenze adeguate. Queste ultime, in mancanza di un'adeguata conoscenza di base possono essere acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo promosso dall'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (Ebnail) direttamente o tramite gli enti di formazione accreditati presso la Regione di riferimento e/o convenzionati con l'ente bilaterale stesso. Il tutor assicura il necessario collegamento tra l'apprendimento e la formazione dell'apprendista, nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese di tipo artigianale la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Piano formativo individuale – formazione interna

Al contratto di apprendistato deve essere allegato il Piano formativo Individuale che ne costituisce parte integrante ed ha la funzione di descrivere il percorso formativo del singolo apprendista per tutta la durata del contratto.

Formazione esclusivamente aziendale

Con l'introduzione della formazione interna prevista dall'art. 23, comma 2 d.l. n. 112/2008 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=1281:decreto-legge-25-giugno-2008-n-112-stralcio&catid=5&Itemid=137](#)) (comma 5 ter dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=700:decreto-legislativo-10-settembre-2003-n-276-occupazione-e-mercato-del-lavoro&catid=5&Itemid=137](#))) viene stabilito che nel caso di formazione interamente aziendale, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante (trasmissione di conoscenze e competenze tecniche, legate alla qualifica professionale, che mettono in grado l'apprendista di acquisire le basi tecniche e scientifiche della professionalità), anziché essere affidata alle Regioni e alle Province Autonome, è rimessa esclusivamente ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale ovvero agli Enti Bilaterali.

La formazione esclusivamente aziendale viene di fatto assolta interamente dall'azienda la quale può effettuare l'iter formativo all'interno e/o all'esterno delle stessa ai sensi della normativa vigente.

L'azienda dovrà elaborare un percorso formativo dell'apprendista da depositare presso l'Ente Bilaterale di riferimento al quale si richiede il parere di conformità (d.lgs. 276/2003 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=700:decreto-legislativo-10-settembre-2003-n-276-occupazione-e-mercato-del-lavoro&catid=5&Itemid=137](#))) che viene emesso dallo stesso in forma scritta

entro e non oltre 20 gg dalla richiesta.

Modalità di erogazione della formazione

1) apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: 240 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto;

2) apprendistato professionalizzante: 120 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per chi è in possesso di titolo di studio debole;

3) apprendistato professionalizzante: 80 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per coloro che sono in possesso di diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o di diploma di laurea.

Modalità di riconoscimento della qualifica professionale [...]

Libretto formativo

La formazione erogata verrà registrata sul Libretto formativo del cittadino in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 82 Tutor aziendale

Il decreto ministeriale n. 22 del 28/02/00 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=3847:decreto-ministeriale-28-febbraio-2000-disposizioni-relative-alle-esperienze-professionali-richieste&catid=5&Itemid=137](#)) s.m.i. disciplina la figura del tutor aziendale che riveste un ruolo fondamentale nell'affiancamento e nel supporto dell'apprendista per tutta la durata del contratto.

Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento.

Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

[...]

Art. 84 Proporzioni numerica

Considerando che la legge 19/7/97 n. 196 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=4352:1961997&catid=5&Itemid=137](#)) e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizi presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Titolo XXVIII - Contratto d'inserimento

Art. 92 Norme contrattuali

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro [...]

Art. 93 Modelli formativi

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo due distinti iter:

- liberamente elaborati dall'azienda prevedendo la mansione di approdo, il percorso formativo on the job, la formazione teorica, gli elementi di orientamento per la conoscenza basilare delle norme sulla sicurezza di persone e cose, e individuando – nominalmente- le risorse umane già presenti in azienda che occuperanno il ruolo di tutor formativi e di referenti per il lavoratore;
- utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale delegando allo stesso alcune funzioni che la normativa mette in carico all'azienda.

Titolo XXIX Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 100 Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice comunica alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 21 e 22 del presente CCNL. Se ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, ed il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al sindacato territoriale ove non esista al regionale competente, che provvederà ad inoltrarla all'ente Bilaterale.

Art. 101 Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati [...] presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti dal presente CCNL [...]

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare ad assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

[...]

I lavoratori somministrati presso non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 103 Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti dal presente CCNL [...]

Art. 105 Proporzioni numerica

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di tre apprendisti per il titolare e di un apprendista per ogni lavoratore o familiare coadiuvante che partecipano effettivamente al lavoro

Titolo XXXII - Aziende di stagione e contratto a termine - Costituzione rapporti di lavoro - Periodo di prova - Preavviso - Orario di lavoro - Trattamento economico - Vitto e alloggio - Ferie - Gratifica natalizia - Lavoro part-time

Art. 115 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base all'esigenza dell'azienda in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente.

[...]

L'orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive due ore giornaliere [...]

Titolo XXXVI - Enti bilaterali

Art. 128 Ente Bilaterale

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale all'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (Ebinail) ***, che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. [...]

Ad Ebinail è demandata la gestione centralizzata delle attività delle parti stipulanti il CCNL e che avrà quale finalità quello di:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;

- istituire la Commissione Nazionale di Certificazione e/o la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per le controversie;
- conciliazione di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere l'eventuale nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- promuovere iniziative e/o specifiche convenzioni in materia di formazione continua, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Enti e Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91 (/index.php?option=com_content&view=article&id=2534:legge-10-aprile-1991-n-125-azioni-per-la-realizzazione-della-paritomo-donna-nel-lavoro&catid=5&Itemid=137) s.m.i., nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- attivare iniziative inerenti lo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Ebnail svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, Ebnail dispone d un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Partii Sociali stipulanti, Ebnail Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

Ebnail potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

[...]

Titolo XXXVIII - Sicurezza sul lavoro

Art. 132 Premessa

Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

Le parti altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte le realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 133 Richiami normativi

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro le aziende si dovranno attenere al Decreto Legislativo n. 81/08 (/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default) e successive modificazioni. Le parti riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel succitato decreto, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'Azienda.

Art. 134 Adempimenti preliminari

Tutte le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno attenersi a quanto disposto dal decreto legislativo n. 81/08 (/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default).

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori, per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

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

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansione e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

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

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

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

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da e presenti i preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti Break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del progresso produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=4403:dLgs1962003&catid=5&Itemid=137](#)). In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I RLS hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dLgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)).

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dLgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)), come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2149:decreto-legislativo-3-agosto-2009-n-106-disposizioni-integrative-e-correttive-del-decreto-8108&catid=5&Itemid=137](#)).

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I RLS, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dLgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)), come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2149:decreto-legislativo-3-agosto-2009-n-106-disposizioni-integrative-e-correttive-del-decreto-8108&catid=5&Itemid=137](#)), il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del Cruscotto infortuni e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVR per consentirne la seconda quanto previsto dalla normativa vigente.

I RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche guaterà ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dLgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)), come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2149:decreto-legislativo-3-agosto-2009-n-106-disposizioni-integrative-e-correttive-del-decreto-8108&catid=5&Itemid=137](#)), che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti guaterà siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o te indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS, di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=1451:accordo-interconfederale-dLgs-62694-confindustria-22-giugno-1995&catid=45&Itemid=139](#)), sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti.

"Dispositivi di Protezione Individuale"

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei indumenti e dispositivi di protezione individuali (es.: guanti, scarpe antinfortunistiche, maschere, occhiali, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche e della sicurezza.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

[...]

"Quasi infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP ai fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Art. 135 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

Nelle aziende, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) cfr. allegato B

Art. 136 Disposizioni finali

Le parti, richiamando il secondo comma dell'articolo 106, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

Nota a verbale

Le parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'articolo 128, vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità connesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

Chiarimento a verbale

La applicabilità nelle aziende applicanti il presente contratto collettivo delle forme flessibili di impiego flessibili, previste dalla legge 30/03 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=701:legge-14-febbraio-2003-n-30-occupazione-e-mercato-del-lavoro&catid=5&Itemid=137](#)), è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed alla applicazione della normativa sulla salute e sicurezza.

Titolo XXXIX Tutela della dignità e parità dei lavoratori

Art. 137 Tutela delle lavoratrici madri

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge. [...]

Art. 140 Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Art. 145 Salubrità degli ambienti di lavoro

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

Art. 147 Mobbing

Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo.

A tal fine le parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

Nota a verbale

Le parti intendono considerare il mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

Titolo XL - Relazioni sindacali

Art. 150 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie -RSU- così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle associazioni stipulanti. [...]

Art. 153 Contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano più di 15 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-statuto-dei-lavoratori&catid=5&Itemid=137](#));

[...]

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del al sindacato territoriale ove non esista al regionale competente

Art. 154 Assemblea

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

[...]

Art. 156 Delegato provinciale

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un delegato sindacale territoriale (DST). Al delegato sindacale territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-statuto-dei-lavoratori&catid=5&Itemid=137](#)). [...]

Allegati

Allegato B Regolamento elettorale per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Avvertenza

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

Norme per l'applicazione del d.lgs 81/08 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)) protocollo sindacale per l'attuazione del disposto del decreto legislativo 81/08 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)) s.m.i.

Titolo I - Aziende sino a 15 dipendenti

Art. 1 Sfera di applicazione

L'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con queste esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

L RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)) non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Art. 6 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale (RLST) di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 81/08 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)) s.m.i., che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 7 Applicazione D.Lgs. 81/08 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#))

L'RLST è espressione dell'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail (OPN Ebinail) per l'applicazione del D.Lgs. 81/08 (/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default) s.m.i. per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Ateca, Aneas, Assopro e Fiadel SP.

Accedono all'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 8 Dimensioni del territorio

L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail. designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti è/o 1 RLST sino ad un massimo di 20 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge.

Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail.

Art. 12 Retribuzione RLST

L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail provvedere alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70 (/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-statuto-dei-lavoratori&catid=5&Itemid=137).

Art. 13 Notifica nominativi RLST

L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail provvedere a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all'Inail, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

Titolo II - Aziende con più di 15 dipendenti

Art. 14 Sfera di applicazione

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Art. 15 Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1 .000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Art. 16 Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 80 ore annue per RLS;
- aziende da 101 a 300 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 300 dipendenti 120 ore annue per RLS.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 (/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default) non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Art. 17 Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 (/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-statuto-dei-lavoratori&catid=5&Itemid=137) per i dirigenti di RSA.

Art. 18 Modalità di elezione

Per l'elezione dell'RLS valgono le norme pattuite per reiezione delle RSU di cui all'accordo interconfederale.

Titolo III - Formazione degli RLS/RLST

Art. 19 Formazione RLS/RLST

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 20 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di formazione di diretta emanazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 21 RLS

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail e sue delegazioni territoriali, anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di formazione o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 19.

Art. 22 Permessi per la formazione retribuiti

Le aziende metteranno a disposizione degli. RLS al momento della loro elezione le ore annue previste per la formazione basica, nonché per gli aggiornamenti.

Qualora alto scadere del proprio mandato S'RLS risultasse riletto non si avrà erogazione del monte ore previste per la formazione basica per la prima nomina.

Titolo III - Percorso formativo

Art. 23 Formazione

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti dall'organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail.

Il percorso formativo sarà di almeno 64 ore iniziali., da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza e parte in presenza sui rischi specifici presenti in azienda o in modalità on-line.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 37, commi 10-13 del D.Lgs. 81/2008 (/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default) s.m.i., con durata minimo di 32 ore di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, nonché un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà

essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza (20 ore) e parte in presenza (12 ore sui rischi specifici presenti in azienda) o in modalità e-learning.

Art. 24 Criteri valutativi

L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 25 Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all'1 RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a -carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 5 e 16.

Titolo IV - Attribuzioni dei RLS/RLST

Art. 26 Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS-RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 27 Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/08 ([/index.php?option=com_content&view=category&id=73:aggiornamenti-dlgs-9-aprile-2008-n-81&Itemid=59&layout=default](#)) l'azienda provvedere a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno cinque giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Art. 28 Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 29 Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 30 Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

Titolo V - Norme transitorie e finali

Art. 31 Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli articoli precedenti.

Art. 32 Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art. 31 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 33 Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

Art. 34 Sostituzione RLST

L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni ed integrazioni degli RLST nominati.

Art. 35 Clausola di salvaguardia

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo, dell'art. 30 L. 300/70 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-stato-dei-lavoratori&catid=5&Itemid=137](#)) con retribuzione a cura dell'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale Ebinail sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 36 Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r o pec a tutte le parti sottoscrittrici.