

CCNL UNITAL CONFAPI - RINNOVO del 31 maggio 2021
CIRCOLARE ESPLICATIVA

Il 31 maggio 2021 è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro UNITAL per le imprese del settore legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione scaduto il 31 maggio 2019.

Qui di seguito si riportano le principali modifiche concordate con il verbale di accordo sottoscritto con FILCA CISL, FILLEA CGIL, FeNEAL UIL.

ART. 60 - DECORRENZA E DURATA

Il CCNL decorre dal 1° giugno 2019 ed avrà validità fino al 28 febbraio 2023.

Per il periodo dal 1° giugno 2019 e fino alla data del presente accordo, le Parti hanno confermato tutte le disposizioni economiche e normative previste dal CCNL 18 aprile 2017.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le nuove disposizioni introdotte nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

È stato altresì previsto che il CCNL si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R. o via PEC.

PARTE ECONOMICA

Art. 30 - MINIMI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

A far data dal 1° gennaio 2021 le retribuzioni contrattuali, comprensive di minimo tabellare, contingenza ed EDR, sono incrementate come da tabella sotto riportata:

Categoria	parametro	Retribuzione al 1/03/2019	incrementi	Retribuzione al 1°gennaio 2021
AD3	215	2.537,83	107,5	2.645,33
AD2	200	2.395,74	100	2.495,74
AD1	185	2.256,96	92,5	2.349,46
AC4	170	2.118,20	85	2.203,20
AC3	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC2	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC1	142	1.853,51	71	1.924,51
AS3	155	1.973,80	77,5	2.051,30
AS2	140	1.835,00	70	1.905,00
AS1	134	1.775,27	67	1.842,27
AE3	126,5	1.705,89	63,25	1.769,14
AE2	119	1.633,45	59,5	1.692,95
AE1	100	1.455,15	50	1.505,15

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende saranno tenute, pertanto, a dare applicazione ai nuovi minimi.

L'accordo ha, altresì, previsto che gli incrementi definiti per ogni singola categoria e riferiti ai mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2021 dovranno essere corrisposti, a titolo di arretrati mesi precedenti, con le seguenti modalità:

- per i mesi gennaio e febbraio: con la retribuzione di giugno 2021;
- per i mesi di marzo, aprile e maggio: con la retribuzione di luglio 2021.

Gli incrementi di cui sopra non comportano alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali (maggiorazioni, festività, ferie, permessi, indennità di malattia ecc.) già corrisposti e relativi ai mesi di cui sopra.

Nonostante la scadenza del precedente CCNL al 31 maggio 2019, non è stata prevista la corresponsione di alcun arretrato retributivo per i periodi precedenti al 2021.

Art. 33 bis - ELEMENTO PEREQUATIVO

Dal 1° giugno 2021 l'elemento perequativo è elevato a 20,00 € mensili, con un incremento pari a € 2,00 al mese. Si ricorda che tale elemento deve essere riconosciuto ai lavoratori che percepiscono esclusivamente gli elementi economici contrattuali. Trattasi quindi di dipendenti privi di superminimi collettivi e/o individuali, premi annui o altri compensi soggetti a contribuzione.

L'importo deve considerarsi omnicomprensivo e non incidente sul Tfr; dovrà essere riconosciuto fino a concorrenza in presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL ed in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro.

Nel caso di ricorso agli ammortizzatori sociali per un periodo superiore a 20 settimane, l'elemento perequativo non verrà erogato.

Art. 56 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE - ARCO

Con decorrenza dal 1° Gennaio 2022 le aliquote a carico dell'azienda saranno incrementate al 2,30% (2,10% fino al 31 dicembre 2021). Rimangano invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2021 e fino alla data del 28 febbraio 2023, è previsto a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 per dodici mensilità, da versare al Fondo Arco per ogni lavoratore in forza alla data del 1/07/2021 con contratto a tempo indeterminato. Il contributo è quindi pari complessivamente a € 100, ma per evitare la contribuzione in un'unica soluzione, si è preferito procedere alla sua rateizzazione. Si ricorda che su tale contribuzione è dovuto il pagamento del contributo di solidarietà nella misura del 10%. Sarà il Fondo, comunque, a comunicare le modalità di versamento.

Per i lavoratori di prima adesione al Fondo Arco successiva al 1° luglio 2021, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

PARTE NORMATIVA

Sfera di applicazione – legno, sughero, mobile e arredamento

Nella sfera di applicazione del CCNL sono state inserite le attività *“relative alla posa in opera ad esclusione delle opere edili”* per le attività di costruzione e carpenteria in legno.

ART. 1

COMITATI PARITETICI PER LO SVILUPPO E LA GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI

Sono state apportate alcune modifiche alle attività e al funzionamento dei Comitati che non comportano ricadute dirette sulle aziende.

INFORMAZIONI AZIENDALI

Rispetto al precedente CCNL il limite dimensionale scende da 40 a 30 dipendenti.

Si ricorda che in tali aziende il diritto di informativa, su richiesta delle R.S.U. ovvero FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, riguarderà le prospettive produttive, previsioni di mercato, investimenti, sviluppi occupazionali, responsabilità sociale e d'impresa, godimento di ferie, permessi e anche appalti.

Art. 7 bis - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Vengono previste due ore annue di assemblea destinate al benessere organizzativo e rientranti nel monte ore contrattualmente definito (10 ore annue). Qualora dovesse essere utilizzato l'intero monte ore (10 ore), queste due ore andranno ad aggiungersi.

Art. 8 - AMBIENTE E RAPPRESENTANTE LAVORATORI SICUREZZA

Sono state apportate modifiche al precedente regime di permessi da riconoscere agli RLS.

A far data dal 1° giugno 2021 (entrata in vigore del nuovo CCNL), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue in tutte le aziende fino a 30 dipendenti.

Per le aziende con numero pari o superiore a 31 dipendenti, le ore di permessi retribuiti passano a 50 ore annue.

Art. 8 bis - SICUREZZA NELLE MANUTENZIONI NEGLI APPALTI

Il nuovo articolo ha previsto che *“nell'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, dovrà essere coinvolto, attraverso apposito confronto, il R.L.S.”*

Art. 15 - ASSUNZIONE

L'accordo di rinnovo ha previsto che all'atto dell'assunzione le aziende dovranno consegnare al lavoratore:

- Modulistica iscrizione FONDO ARCO – FONDO ALTEA;
- Documento trattamento dati personali.

Art. 21 - ORARIO DI LAVORO

E' stata aggiornata la disciplina della flessibilità prevista dalla lettera B).

Fermo restando i limiti previsti per il ricorso al regime di orario di flessibilità (max 45 ore settimanali con un monte ore massimo di ricorso nell'anno non superiore alle 90 ore), si è stabilito, al fine di evitare possibili diverse interpretazioni, che *“La clausola di flessibilità si riferisce a tutto l'orario di lavoro espletabile nell'arco dell'anno solare come sopra definito, anche superando il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale, escludendo le festività nazionali e giorni festivi.”*

Nel caso di ricorso alla flessibilità, oltre alla procedura di attivazione già prevista (almeno due settimane prima dell'inizio dei periodi di flessibilità, l'azienda è tenuta a promuovere un apposito incontro con le Rsu per esplicitare e definire congiuntamente le modalità applicative e i recuperi dei riposi compensativi in un'ottica di equilibrio con le emergenze produttive), si è concordata una procedura alternativa per le aziende nelle quali non sono presenti le RSU.

Tali aziende, nel caso di ricorso alla flessibilità, dovranno comunicare con modalità PEC, per il tramite dell'Associazione territoriale aderente a Confapi, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL l'avvio della procedura. L'apertura del confronto dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta tramite PEC. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni di orario previste nel ricorso alla flessibilità.

Art. 25 - LAVORO A TURNI

L'accordo di rinnovo ha fissato a 8% (prima 5%) la percentuale dovuta ai lavoratori che *"nell'impossibilità tecnica di fruire del riposo di mezz'ora, fruiscono di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale"*. Resta confermato che tale percentuale si intende comprensiva di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

Art. 27 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rinnovo del ccnl ha introdotto la regolamentazione della reversibilità per determinati rapporti a tempo parziale, fermo restando il principio che la possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità

E' stato quindi previsto che la reversibilità del rapporto potrà essere concessa:

- alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, fino ad un periodo massimo di tre anni per ogni figlio;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni nei casi previsti ai sensi ed agli effetti di cui all'art. 2 del D.M. 278/2000.

- per le causali di cui alle disposizioni dell'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015 (comma 3: lavoratori/trici affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingratescenti; comma 4: lavoratore o lavoratrice che assistono coniuge, figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingratescenti; lavoratore o che lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita).

Fatta salva la priorità e gli obblighi all'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile definiti dalla normativa in materia e dal presente contratto per i soggetti di cui sopra, sarà concesso su richiesta e una sola volta agli stessi, a partire da settembre 2021, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale per la durata di un anno. Tale richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni.

Art. 27 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

E' stata ridefinita ed allargata la possibilità di ricorrere al contratto a termine garantendo in tal modo un'ampia flessibilità alle aziende che necessitano di attingere al suddetto contratto.

Nei limiti delle possibilità date dal "decreto dignità", sono state ridefinite le percentuali per l'utilizzo, singolarmente e/o congiuntamente, dei contratti di lavoro a tempo determinato, lavoro somministrato a tempo determinato e lavoro somministrato a tempo indeterminato.

Le percentuali

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;

- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;

- la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato;

- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare complessivamente il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

L'accordo prevede per la prima volta la regolamentazione delle attività stagionali: vengono individuate 13 tipologie produttive che possono essere utilizzate per assumere lavoratori "definiti stagionali" senza limiti numerici e per un periodo massimo di 8 mesi nell'arco dei 12 mesi dell'anno.

Nuovi articoli contrattuali in materia di "Telelavoro e lavoro Agile."

TELELAVORO - La presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid

L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa, capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti lavoratori.

È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Definizione

Il telelavoro è una diversa forma di svolgimento della normale prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale, attraverso il quale il prestatore d'opera svolge la propria attività, in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo. Questa particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ha come principale riferimento l'Accordo Interconfederale del 06 Giugno 2004 in recepimento di normative comunitarie in ambito di telelavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al telelavoro, sia in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere sia in caso di nuova assunzione, può avvenire solo con accordo scritto fra azienda e lavoratrice/lavoratore che definirà inoltre le regole di utilizzo degli strumenti di lavoro. Il telelavoro potrà essere effettuato per l'intero orario di lavoro o per parte dello stesso. L'azienda si farà carico della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro, salvo diverso accordo tra le Parti. L'utilizzo degli strumenti di lavoro aziendali nonché l'accesso alla rete informatica aziendale saranno soggetti ai relativi regolamenti aziendali. È assolutamente proibito, a meno di specifico accordo scritto, l'utilizzo della strumentazione fornita da parte di terzi che non siano le lavoratrici/lavoratori soggetti del rapporto o per attività diverse da quelle oggetto del contratto. Le spese ed i costi sostenuti dal telelavoratore per l'esercizio dell'attività lavorativa sono a carico dell'impresa. Al telelavoratore devono essere fornite le stesse opportunità riservate alla generalità dei lavoratori in termini di formazione e sviluppo di carriera, compatibilmente con lo svolgimento delle attività in regime di telelavoro. Devono invece essere fornite specifiche informazioni in materia di organizzazione del lavoro in regime di telelavoro. Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- la residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore, purché la lavoratrice/lavoratore ne garantisca la piena idoneità sotto i profili igienico sanitario e della sicurezza;
- altro luogo stabilito dalle parti o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda. La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in telelavoro, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Svolgimento del telelavoro

- Non mutano i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa vigente;
- al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti di carattere legale e contrattuale riservati ad un lavoratore che svolga analoga mansione nei locali dell'impresa, compresi tutti i diritti sindacali derivanti da leggi e CCNL, così come va garantita la partecipazione alle assemblee, all'informazione e alle attività sindacali. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro nell'azienda;
- è onere del datore di lavoro l'adozione di misure, in particolare per quel che riguarda il software, idonee a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. È necessario

che, per una piena attuazione delle disposizioni interconfederali, il datore di lavoro informi in modo completo ed adeguato il telelavoratore in merito alle norme di carattere legale ed alle eventuali norme istituite a livello aziendale, applicabili nella protezione dei dati, precisandone le responsabilità;

- il passaggio da/a telelavoro non comporta alcuna variazione nell'inquadramento e nella retribuzione sia fissa che variabile;
- la prestazione affidata al telelavoratore deve essere equivalente in termini di quantità, tipologia e qualità a quella svolta da lavoratori aventi le stesse mansioni che svolgono la propria attività nei locali dell'azienda;
- il rifiuto al passaggio al telelavoro non può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, né una conseguente modificazione delle condizioni contrattuali pattuite. Qualora il passaggio al telelavoro avvenga in costanza di un "ordinario" rapporto di lavoro, le parti possono pattuire una durata limitata con ripristino dell'originario rapporto allo scadere del termine apposto;
- nelle giornate effettivamente prestate in telelavoro presso una qualsiasi sede aziendale, viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art. 39 del presente C.C.N.L. ovvero o il buono pasto se previsto;
- non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il telelavoratore va altresì informato in merito a:

- 1) utilizzo di apparecchiature e strumenti ed eventuali restrizioni,
- 2) utilizzo di programmi informatici,
- 3) eventuali norme di carattere sanzionatorio previste dalla contrattazione collettiva, qualora vengano disattese le direttive di utilizzo.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in telelavoro non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla Legislazione sul lavoro.

LAVORO AGILE

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato stabilita grazie a un accordo scritto concluso direttamente tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e che si svolge al di fuori dei locali aziendali, anche attraverso il supporto di strumenti telematici senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e/o entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati, il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali) ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

La valutazione e l'individuazione degli ambiti organizzativi le cui attività siano compatibili con l'esecuzione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Fatte salve le ipotesi di priorità e di accesso a tale modalità lavorativa previste dalla normativa vigente (legge 22.05.2017, n. 81), le Parti a livello aziendale potranno definire ulteriori eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione di lavoro in tale modalità ad alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- Lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;
- Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;
- Lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

Inoltre sarà riconosciuta tale priorità alle richieste formulate da:

- famiglia monogenitoriale,
- alle madri nel triennio successivo alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.Lgs. n. 151/2001)
- ai padri nel triennio successivo alla conclusione del congedo parentale.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria, sottoscrivendo un accordo rinnovabile.

La lavoratrice/ore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU o, in loro assenza, dalle oo.ss. territoriali.

L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere. L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile, in particolare:

- il numero di giornate lavorative nel mese/anno in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro agile nell'arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i tempi di riposo del lavoratore/lavoratrice;
- l'identificazione dei responsabili di riferimento in azienda;
- i diritti di partecipazione alle riunioni con colleghi e propri responsabili;
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore/lavoratrice all'esterno dei locali aziendali;
- modalità di richiesta degli istituti contrattuali (malattie, ferie, permessi, straordinario, etc);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore/lavoratrice e la sua manutenzione a carico dell'azienda e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore/lavoratrice da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa;
- le modalità di accesso alle informazioni e alla partecipazione ad attività sindacali (es. bacheca, assemblee, riunioni RSU etc.).

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

La lavoratrice/ore in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto (ivi compresi pdr, welfare, premi per obiettivi), previsto dal presente C.C.N.L. e in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, così come tutti gli istituti normativi riferibili allo straordinario, al lavoro notturno, festivi, etc.

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile, viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art. 39 del presente C.C.N.L. ovvero, in caso di prestazioni in altra sede, la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti, del rimborso a piè di lista o il buono pasto.

Il lavoratore gode dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal C.C.N.L.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello di miglior favore, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i lavoratori dipendenti mantengono il diritto ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei lavoratori dell'azienda.

Alla lavoratrice/ore in lavoro agile dovranno essere garantiti i medesimi criteri di accesso per gli avanzamenti di carriera.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore e all'RLS un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti, quindi qualora la lavoratrice/ore subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, dovrà darne immediata comunicazione ai preposti referenti aziendali, fornendo documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

L'azienda doterà la lavoratrice/lavoratore in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali. La lavoratrice/ore è tenuta/o ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso e comunicherà tempestivamente al proprio responsabile eventuali malfunzionamenti delle già menzionate dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuto alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa, quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di

comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Relazioni sindacali

Entro il mese di Marzo di ogni anno, l'azienda fornirà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle OO.SS territoriali un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo: agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati; alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Diritto di recesso

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'art. 19 della Legge 81/2017

Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in lavoro agile rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla legislazione sul lavoro.

Art. 42 - CONGEDI

Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Nell'ambito della normativa contrattuale, è stata riportato quanto già previsto in materia dall'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015.

Pertanto le lavoratrici "*vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza*" hanno diritto ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni. In ottemperanza alla legislazione vigente, i trattamenti delle persone in oggetto sono equiparati a tutti gli effetti al trattamento obbligatorio previsto per le donne in maternità di cui all'art. 43 del presente Ccnl. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione prevista.

Paternità

E' stata aggiunta la lettera D) dove si stabilisce che "*in occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 10 giorni di congedo di paternità così come previsto dalla normativa vigente.*"

Nel caso di modifiche rispetto alla normativa vigente, le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi fermo restando 3 giorni di congedo.

Si ricorda che per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha aumentato a dieci il numero dei giorni di congedo obbligatorio. La normativa contrattuale si è quindi limitata a riportare la normativa vigente senza prevedere ulteriori benefici.

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Nell'ambito del presente rinnovo è stata prevista una integrazione pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario di congedo, immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio, che si somma alla pari cifra erogata dall'Inps.

Inoltre, per lo stesso periodo la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versato il 100%.

Art. 37 - CONGEDO MATRIMONIALE E UNIONE CIVILE

Si è proceduto ad adeguare la normativa contrattuale alle disposizioni di legge previste in materia di Unioni

civili (Legge 20/05/2016, n. 76).

Art. 58 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con apposita dichiarazione a verbale le parti firmatarie del presente CCNL hanno ritenuto di *“mantenere, su richiesta di parte sindacale, Altea quale fondo di riferimento per la sanità integrativa. Su possibili evoluzioni in materia le parti convengono di incontrarsi almeno tre mesi prima della scadenza del CCNL.”*

Nel far riserva di ulteriori informazioni in merito al presente rinnovo, si rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento