

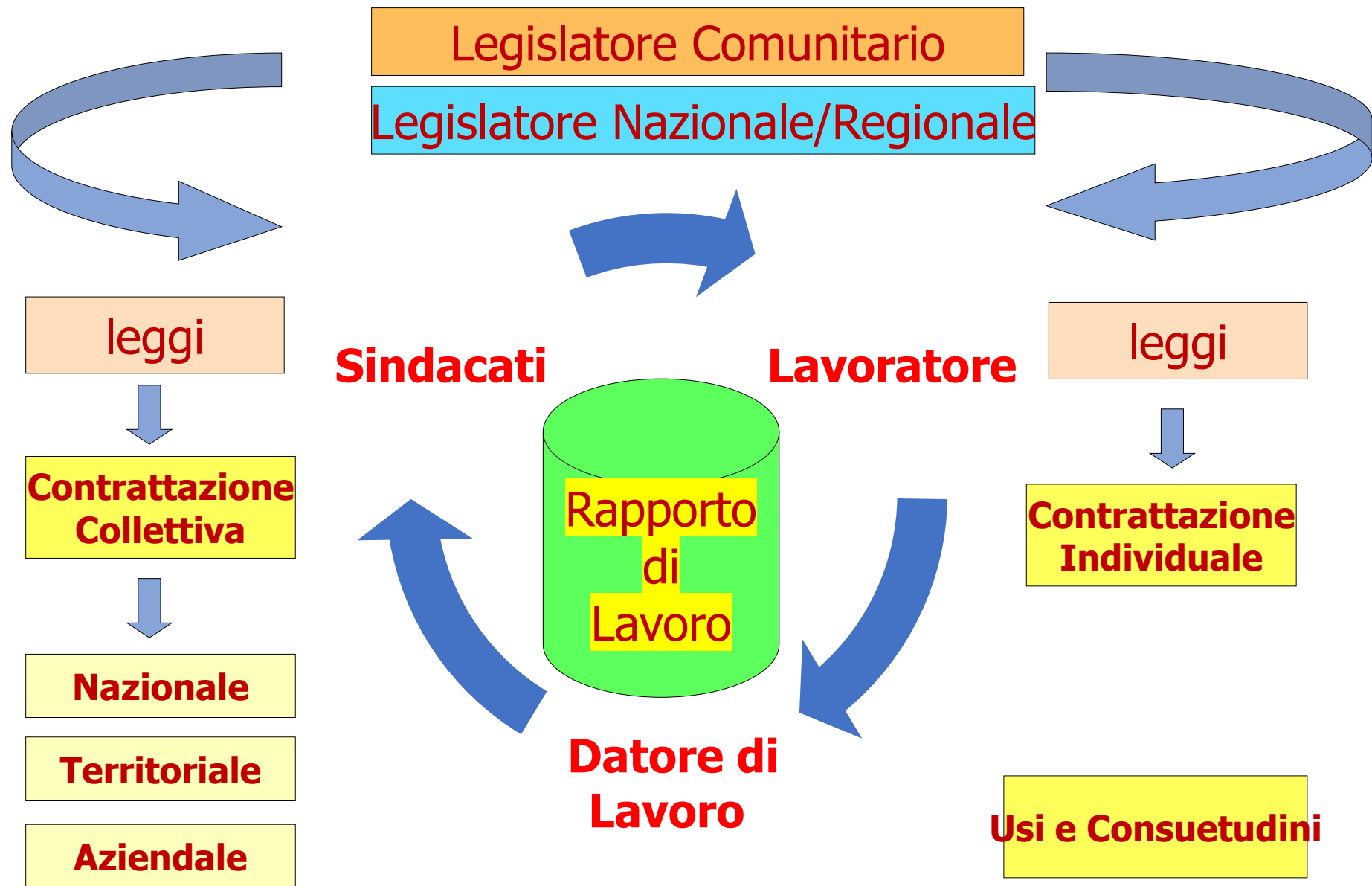
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E REGOLAMENTI AZIENDALI

Dr. Temistocle Bussino

Docente in "Prassi amministrativa in materia previdenziale" all' Università Cattolica

Docente in "Amministrazione del personale" all'Università

Attori del rapporto di lavoro



Regolamento aziendale

Il regolamento aziendale è generalmente definito come un **insieme di disposizioni predisposte unilateralmente dal datore di lavoro** – in attuazione dei diritti e dei poteri derivanti dal combinato disposto degli artt. 2086 e 2104 c.c. – **che afferiscono all'organizzazione tecnica del lavoro**. *Rispetto all'effettiva natura giuridica del regolamento aziendale, non è possibile individuare un orientamento univoco neanche da parte della giurisprudenza.*

Tuttavia, **alcune interpretazioni hanno ritenuto il regolamento aziendale assimilabile ad una disposizione contrattuale collettiva** – benché frutto di volontà unilaterale del datore di lavoro – **in quanto finalizzato ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati ed in quanto appartenente alla categoria delle c.d. “fonti sociali”, al pari dei contratti collettivi**

(Cass. S. U. 20/11/2007, n. 26107; Cass. 20/05/2004, n. 9626; Cass. 10/11/2000, n. 14606; Cass. 06/04/1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380; Cass. 24/06/1983, n. 4333).

Decisione contenuta nell'ordinanza 27422 del 1 dicembre 2020

Il regolamento interno è un atto unilaterale del datore di lavoro e se non è oggetto di contrattazione, né viene stato accettato dal lavoratore pure essendo formalmente comunicato, certamente non integra l'incontro delle volontà necessario per l'esistenza di una clausola penale che ha natura pattizia sostanziale.

Pertanto nella redazione dei regolamenti interni aziendali che impongono a carico del lavoratore un risarcimento del danno di ammontare predeterminato, non è sufficiente la comunicazione ovvero l'affissione in bacheca perché gli stessi diventino vincolanti.

E' invece necessaria una preventiva contrattazione, anche per il tramite della rappresentanza sindacale ed una espressa accettazione da parte di ogni singolo lavoratore.

Corte di Cassazione, sentenza n. 13196/2017

Nulla il regolamento aziendale che vieta al dipendente part time di svolgere altri lavori

Sentenza 30 gennaio 2020, n. 2238

Licenziamento per giusta causa per violazione del regolamento aziendale per utilizzazione per la propria spesa di una carta fedeltà dimenticata da una cliente

Sulla nozione di uso aziendale

Nello svolgimento del rapporto non è infrequente, per il datore di lavoro, incontrare difficoltà nella gestione delle prassi aziendali, stratificate nel corso di anni di vita dell'azienda.

La natura intrinsecamente non scritta né formale dell'uso aziendale, infatti, ne sfuma i confini e rende di difficile individuazione il perimetro degli obblighi nascenti dalla medesima prassi.

Il datore di lavoro può trovarsi obbligato a fronte dell'uso, a riconoscere alcuni emolumenti ai propri dipendenti, derivanti da un comportamento tenuto nel corso di una lunghissima vita aziendale, di cui potrebbe essere stato attore nel solo ultimo periodo.

CONTRATTO	SOGGETTI STIPULANTI
contrattazione TERRITORIALE	<ul style="list-style-type: none">• organizzazioni provinciali
contrattazione AZIENDALE	<ul style="list-style-type: none">• organizzazioni sindacali dei lavoratori• organizzazioni dei datori di lavoro• talvolta, il singolo datore di lavoro

Ai fini della validità del contratto, è indispensabile la sottoscrizione da parte di un **rappresentante sindacale dei lavoratori**, mentre non è necessario il coinvolgimento dell'associazione di categoria datoriale.

Generalmente, i contratti collettivi di secondo livello disciplinano le **materie oggetto di delega** da parte della contrattazione collettiva nazionale e della Legge

- articolazione dell'orario di lavoro
- premi di produzione
- flessibilità

L' intervento del Jobs Act

L'art. 51, d.lgs. 81/2015 mette sullo stesso piano degli Accordi nazionali anche quelli aziendali o territoriali purché sottoscritti delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e – nel caso degli accordi aziendali – dalle loro RSA ovvero RSU, che acquisiscono così una piena legittimazione negoziale.

Dunque, è presumibile che la portata dell' art. 8 cit., sia sempre più limitata ad ipotesi di eccezionalità, e dunque che il Contratto di prossimità possa costituire uno strumento sempre meno attrattivo.

RIFERIMENTI AI CONTRATTI "LEADER"

DLgs. 81/2015	DLgs. 66/2003
art. 2 – disciplina specifica per le collaborazioni	art. 4 co. 1 - durata massima del lavoro settimanale dell'orario di lavoro;
art. 3 – disciplina delle mansioni (adibizione a mansioni inferiori)	art. 4 co. 4 – estensione del periodo di riferimento di 4 mesi a 6 o 12 mesi;
art. 6 – disciplina del lavoro supplementare e delle clausole nel part-time	art. 5 co. 2 – regolamentazione delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario;
art. 13 – casi di ricorso al lavoro intermittente	art. 5 co. 3 – individuazione del limite massimo annuale di ore di straordinario
art. 19 – limite massimo di durata contratto a tempo determinato	art. 5 co. 5 – individuazione delle maggiorazioni per il lavoro straordinario e dell'eventuale "banca ore";
art. 21 – individuazione delle attività stagionali	art. 8 co. 2 – modalità di fruizione e durata della pausa;
art. 23 – limiti numerici dei contratti a tempo determinato	art. 10 co. 1 – disciplina delle ferie;
art. 24 – disciplina del diritto di precedenza nel tempo determinato	art. 13 co. 1 – disciplina del lavoro notturno
art. 31 – limiti numerici contratti di somministrazione	
art. 42 – disciplina generale del contratto di apprendistato	
art. 42 – limiti numerici dei contratti di apprendistato	
art. 44 – formazione del contratto di apprendistato professionalizzante	
art. 45 – ore di formazione per apprendistato di alta formazione	
art. 46 - sistemi di classificazione del personale	



MATERIA	TEMA	RIFERIMENTO
Disciplina delle mansioni	Previsione di ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni di livello inferiore.	Art. 3 c.1
	Termine temporale oltre il quale per l'assegnazione a mansione superiore diviene definitiva.	Art. 3 c.1
Lavoro a tempo parziale	Regolamentazione lavoro supplementare.	Art. 6 c.1 e 2
	Stipula clausole di flessibilità.	Art. 6 c.4 e 5
	Possibilità di modulare il periodo di prova, di preavviso in caso di cessazione del rapporto e di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio.	Art. 7 c. 2
Lavoro intermittente	Individuazione legittime esigenze di stipula del contratto.	Art. 13 c.1
	Facoltà di stabilire la misura dell'indennità di disponibilità nel rispetto di quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro.	Art. 16 c.1

Spazi per la contrattazione collettiva

LIVELLO	MATERIA
<p>Nazionale Solo in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none">• riposo giornaliero (art. 7);• pause (art. 8);• modalità di organizzazione del lavoro notturno (art.12);• durata del lavoro notturno (art. 13).
<p>Tutti i livelli (nazionale, territoriale, aziendale)</p>	<ul style="list-style-type: none">• orario normale di lavoro (art.3);• durata massima settimanale dell'orario di lavoro (art. 4);• riferimento della durata media dell'orario di lavoro (art. 4);• lavoro straordinario (art. 5);• riposi settimanale (art. 9);• ferie (art. 10);• limitazioni al lavoro notturno (art. 11);• trasferimento al lavoro diurno (art. 15).

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

L' introduzione dei cd. **contratti di prossimità**, con l' art. 8 della legge n. 148/2011, altera in parte la tradizionale gerarchia delle fonti del diritto del lavoro, in quanto il contratto di prossimità **diventa fonte che prevale sulla legge e sui contratti collettivi nazionali** almeno con riferimento alle materie elencate dall' articolo 8.

- alla maggiore occupazione
- alla qualità dei contratti di lavoro
- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- alla emersione del lavoro irregolare
- agli incrementi di competitività e di salario
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Ciò vuol dire che – nell'attesa dei dati ufficiali – continueranno a valere gli indici presuntivi di maggiore rappresentatività comparata elaborati dalla prassi interpretativa amministrativa e giurisprudenziale.

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine,
- ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile,
- al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro
- e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, con eccezioni

PORTATA DEROGATORIA: CASISTICA ESEMPLIFICATIVA

- Ampliare il periodo di prova;
- Definire modalità di controllo degli strumenti informatici utilizzati in azienda in deroga ai limiti fissati dall'art. 4, L. n. 300/1970;
- Ridurre l'entità delle maggiorazioni per lavoro straordinario rispetto alle misure stabilite dalla contrattazione nazionale;
- Prevedere l'esclusione dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto di voci aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto di categoria;
- Prevedere la sospensione, in presenza di situazioni di crisi, dei meccanismi di accumulo di ferie/permessi e delle forme integrative di assistenza sanitaria.

Sul versante degli istituti normativi:

Modifica **orario di lavoro**, in deroga al d.lgs. n. 66/2003 e ai CCNL ***Non potrà essere derogato il principio del riposo minimo di 11 ore, di quello settimanale delle 24 ore cumulate con quello delle 11 ore, del periodo di ferie minimo di 4 settimane e della sua non monetizzabilità, della necessità che i ritmi di lavoro siano tali da rispettare “l’adeguamento del lavoro all’essere umano” e così via (trattandosi di regole contenute nella direttiva europea 03/88/CE).***

Modifica e/o sostituzione **sistema CCNL di inquadramento del personale**, con uno più confacente alle peculiarità aziendali

Accesso a **contratti di lavoro flessibili** in deroga ai vincoli e/o limiti: contratti a termine (causale giustificativa).

a) Derogabilità contrattazione collettiva non di prossimità

La **contrattazione collettiva**, nazionale, territoriale o aziendale potrà **disciplinare** in maniera differente rispetto a quanto previsto dal **D.Lgs. n. 81/2015**:

1. il limite complessivo di **durata** (ventiquattro mesi), in caso di **successione** di contratti a termine;
2. l'**intervallo** fra la scadenza di un contratto e l'inizio di un altro, in caso di **successione** di contratti a termine;
3. i **limiti di contingentamento**;
4. i **criteri di calcolo della forza-lavoro** per la verifica dei limiti di contingentamento;
5. il **diritto di precedenza**;
6. l'individuazione del periodo di **deroga** del limite di contingentamento relativamente alla fase di avvio di **nuove attività**;
7. la **stagionalità**.

Attività stagionali

In relazione alle diverse eccezioni che riguardano lo svolgimento di attività stagionali rispetto alla normativa generale in materia di CTD (non applicabilità del limite temporale dei 24 mesi, delle pause intermedie, dei limiti numerici ecc.), con riguardo alla disciplina previgente, il Ministero aveva precisato quanto segue:

- le varie eccezioni riguardano sia le attività stagionali previste dai **contratti collettivi**
- che quelle disciplinate dall'**emanando DM**: fino all'emanazione del DM - che sostituirà solo le ipotesi del **DPR 7 ottobre 1963, n. 1525**, e non anche quelle previste dal contratto collettivo (anche aziendale) che quindi può e potrà individuare ulteriori ipotesi - continuano a valere le disposizioni del DPR 7 ottobre 1963, n. 1525;

Nuovi CCNL e attività stagionali

Il Ccnl per i dipendenti da aziende dell'Industria turistica (14 novembre 2016, di ripresa dell'accordo del 24 giugno 2008) ha individuato diverse ipotesi – esenti dai limiti quantitativi – in cui sono attivabili rapporti di lavoro a termine da parte delle aziende di stagione e da aziende ad apertura annuale, nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno come quelli:

- **di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;**
- **connessi allo svolgimento di manifestazioni;**
- **correlati a festività religiose e civili sia nazionali che estere;**
- **interessati da iniziative promozionali e/o commerciali.**

Sempre in ambito turistico, anche l'accordo siglato da Confcommercio e dalle organizzazioni sindacali il 31 ottobre 2018 va nella stessa direzione: l'intesa considera aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle disposizioni in materia.

Per le parti, rientrano nei casi di legittima apposizione del termine per esigenze stagionali le attività già previste dal Dpr 1525/1963 ma anche le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali i periodi:

- connessi a festività o allo svolgimento di manifestazioni;
- interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

TRIBUNALE DI BOLOGNA (SENTENZA DEL 22 GIUGNO 2021)

- ✓ La stagionalità di una certa attività lavorativa non può essere discussa per via della tipologia di attività svolta dal datore di lavoro; il requisito della stagionalità sussiste, infatti, a prescindere dal settore in cui opera l'azienda, ogni volta che le mansioni svolte dal dipendente rientrino negli elenchi fissati dalla legge.
- ✓ L'assenza della stagionalità sarebbe provata, secondo questi lavoratori, dal fatto che le esigenze che ne hanno resa necessaria l'assunzione a termine avrebbero natura stabile e costante nel tempo, essendo connesse alla realizzazione di eventi fieristici svolti durante tutto l'anno e programmabili con largo anticipo.

b) Derogabilità contrattazione collettiva di prossimità

Le **deroghe** potrebbero riguardare:

1. **il limite di durata del contratto di lavoro a termine;**
2. **l'indicazione delle causali**, nel caso di contratti di durata superiore ai dodici mesi, o in caso di proroghe e rinnovi;
3. la disciplina delle **proroghe** previste dal D.Lgs. n. 81/2015;
4. **i criteri di computo.**

Confermata per tutto il 2021 la deroga sulle causali dei contratti a tempo determinato, al fine di facilitare il rinnovo dei contratti in scadenza e consentire ai datori di lavoro di effettuare le assunzioni stagionali e prorogare la durata dei contratti in vista della stagione estiva.

Il datore di lavoro può dunque rinnovare e prorogare i contratti a termine, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta senza indicare le causali ordinariamente previste, fermo restando il limite massimo di durata pari a 24 mesi.

Contrattazione di prossimità

previsti dall'art. 8 della [legge n. 148/2011](#),

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti e avvio di nuove attività

- **Le stabilizzazioni sono oggetto anche dell'intesa firmata in Itt Italia, assistita da Confindustria Cuneo, con le Rsu dello stabilimento di Barge (Cn), Femca-Cisl, Ugl chimici e Uiltec il 24 ottobre 2018.**
- **Dovendo ricorrere a forme di impiego temporaneo per le oscillazioni di mercato difficilmente programmabili, l'accordo prevede che per i contratti a termine la durata massima sia pari a 36 mesi, con la possibilità di un ulteriore contratto di 12 mesi per un lavoratore che abbia già raggiunto questo limite.**
- **Inoltre, nei primi 24 mesi non serve alcuna causale, dopo si applicano causali individuate dalle parti.**

- **Nell'accordo di prossimità alla Fondazione Bruno Kessler, con le Rsa, Cgil, Cisl e Uil del 25 luglio 2018 per il personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore la durata massima dei contratti a termine arriva a 72 mesi.**

Per il personale tecnico e amministrativo il tetto è di 48 mesi.

- **È prevista una deroga anche sulla disciplina dello “ stop and go”: viene meno l'obbligo d'interruzione tra contratti successivi applicati al personale, la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto di conservazione del posto (maternità, ferie malattia). «**

3.3. Le Parti convengono che per i primi 24 mesi di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, non sia necessario inserire alcuna causale giustificativa per il ricorso a tale strumento temporaneo di lavoro.

3.4. Le Parti convengono che, dopo i primi 24 mesi di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, la ulteriore prosecuzione del rapporto con contratto a termine sarà subordinata alla ricorrenza di una delle seguenti esigenze aziendali:

a) sostituzione di lavoratori assenti. In tal caso, il contratto di lavoro dovrà riportare il CID (Codice Identificativo Dipendente) del lavoratore sostituito, nonché le mansioni disimpegnate, la data presunta di rientro e i motivi della sostituzione;

b) incremento temporaneo e non programmabile della domanda di pezzi lavorati da parte dei clienti. In questo caso, il contratto di lavoro dovrà riportare il nominativo del cliente e i maggiori volumi di pezzi da produrre dal medesimo cliente commissionati, con il relativo periodo di esecuzione.

Si precisa che i lavoratori chiamati a prestare servizio con contratto a termine per effetto dei maggiori volumi registrati in produzione sono riconducibili non unicamente ai lavoratori chiamati ad operare nel processo di produzione dei pezzi, ma anche agli operai ed agli impiegati che svolgono servizi e attività accessori ed ancillari rispetto alla produzione dei manufatti. Si precisa, altresì, che i lavoratori chiamati a prestare servizio con contratto a termine per effetto dei maggiori volumi registrati in produzione, svolgeranno le proprie prestazioni con riferimento a tutti i pezzi in via di lavorazione nell'area alla quale sono assegnati, a prescindere dal cliente e dalla tipologia dei pezzi stessi;

- c) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- d) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

- Per far fronte alle sfide generate da nuovi investimenti e dalle conseguenti necessità organizzative, lo scorso 16 aprile 2019, **Philip Morris Italia S.r.l.**, assistita da Unindustria, ha sottoscritto con la RSU della società, FECMA CISL e la UGL Chimici di Roma, un accordo di prossimità.
- In particolare, l'intesa sottoscritta da Philip Morris prevede **deroghe in materia di contratti a termine alle disposizioni di legge, nonché alle prescrizioni di cui al vigente CCNL Chimico Industria – settore Fibre**, con l'obiettivo di fronteggiare le sfide derivanti dall'avvio di una nuova attività di commercializzazione.

(INL) nota n. [1363/2021](#)

NOVITA'

- La prima novità è data dall'introduzione di una nuova causale, accanto a quelle già fissate per la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi dall'[art. 19](#) comma 1 del DLgs. 81/2015, che contempla tre tipologie di causali.
- In sintesi, oltre alla consolidata “ragione di sostituzione di altri lavoratori” troviamo le “esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività” nonché le “esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.

- A queste, con l'introduzione di una nuova lett. b-bis), se ne aggiunge una quarta, rappresentata da ***“specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51”***.
- In altre parole, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, potranno individuare nuove casistiche di causali aderenti alle caratteristiche del settore di riferimento.

- La nuova lett. b-bis) del comma 1 dell'[art. 19](#) del DLgs. 81/2015 richiede che le esigenze stabilite contrattualmente siano “specifiche”.
- Secondo l’INL, quindi, le parti sociali saranno chiamate a individuare condizioni già dotate di una concreta attuabilità all’interno del contratto individuale, stipulato dalle parti, al quale non sarà data la possibilità di formulare ulteriori specifiche, che stravolgano la struttura delle causali.

- In buona sostanza, le causali della lett. b-bis) non potranno sicuramente avere una formulazione generica, come avveniva in passato per il c.d. “causalone” (ragioni “di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...”), che richiedeva necessariamente ulteriori declinazioni all’interno del contratto individuale.
- La legge di conversione del DL [73/2021](#) ha, tuttavia, previsto anche un successivo comma 1.1 che ha introdotto una limitazione temporale all’operatività delle nuove causali.
- Secondo tale ultima disposizione, infatti, il termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato per specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all’[art. 51](#) del DLgs. 81/2015, ai sensi della lett. b-bis) del comma 1 dell’art. 19, solo fino al 30 settembre 2022.

- Sul punto l'INL precisa, innanzitutto, che tale limite temporale non deve essere riferito alla conclusione del contratto ma al termine ultimo entro il quale procedere alla stipula dello stesso, esattamente come già chiarito in passato in relazione ad analoghe disposizioni in materia di contratti a termine (ad es., nota INL 16 settembre 2020 n. [713](#)).
- Il contratto, pertanto, potrà dispiegare i suoi effetti anche dopo il 30 settembre 2022, fermo restando, ovviamente, il limite complessivo dei 24 mesi.

- Inoltre, la limitazione temporale del comma 1.1 ha richiesto un coordinamento con la disciplina prevista per i rinnovi e per le proroghe, sempre dei contratti a termine, contenuta nell'[art. 21](#) comma 01 del DLgs. 81/2015.
- Tale norma richiede per il rinnovo del contratto a termine l'apposizione delle causali previste dall'[art. 19](#) comma 1 del DLgs. 81/2015.
- Allo stesso modo, il periodo successivo chiarisce che le proroghe dei contratti a termine sono libere entro i 12 mesi, richiedendo, invece, le causali del predetto art. 19 comma 1 ove il contratto superi mediante la proroga la soglia dei 12 mesi.

La questione di un eventuale rinnovo di un precedente contratto con un altro contratto a tempo determinato dettato dall'autonomia collettiva per una "esigenza specifica" ha una risposta è positiva, nel senso che il comma 01 dell'art. 21 stabilisce che "il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 (tra le quali, ora, c'è la lettera b-bis)".

La nuova lett. b-bis) del comma 1 dell'[art. 19](#) del DLgs. 81/2015 richiede che le esigenze stabilite contrattualmente siano "specifiche".

- L'allargamento delle causali a quelle di derivazione contrattuale collettiva ha quindi effetto anche su proroghe e rinnovi, in virtù del richiamo al primo comma dell'articolo 19 del Dlgs 81/2015 operato dall'articolo 21 del medesimo decreto.
- Quindi è possibile rinnovare un contratto a termine e prorogarlo oltre i 12 mesi anche in forza di causali previste dalla contrattazione collettiva. Ed è proprio quest'ultima possibilità che non soffre alcun limite temporale.

- La contrattazione collettiva è perciò chiamata a individuare delle ulteriori causali, rispetto a quelle già previste dalla legge, che ragionevolmente dovranno essere puntuali, determinate ed univoche.
- Non possono essere consentiti ad esempio generici rinvii a vaghe esigenze produttive o organizzative, ma ogni singola ragione giustificatrice della predeterminazione della durata del contratto di lavoro subordinato dovrà essere elencata in maniera analitica e costituire di per sé stessa una clausola autosufficiente a consentire di individuarla e verificarne le effettive motivazioni

Esempi

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di attività amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;
- punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, ferie, congedi, corsi di formazione, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sperimentazione di nuovi moduli di orario di lavoro sia per esigenze tecnico-produttive sia come gestione di eventuali riduzioni dell'orario stesso;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenze specifiche nel campo della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- esigenze per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione di prodotti o direct-marketing.

Attenzione

- L'unico limite posto del legislatore si individua nella necessità che le specifiche esigenze siano previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale: “
- Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria” .

Ricordiamo che....

- Il CCNL ha efficacia vincolante non soltanto per gli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti, ma anche per coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto hanno prestato adesione.
- All'interno del contratto collettivo è possibile distinguere una parte normativa ed una parte obbligatoria.

1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

1) Datore di lavoro iscritto

- Il datore di lavoro può **scegliere liberamente** l'Associazione datoriale a cui iscriversi ed **una volta iscritto deve obbligatoriamente applicare il CCNL** relativo all'associazione a cui ha aderito.
- In tal caso **il CCNL si applica a tutti i dipendenti**
- Il datore di lavoro può inserire nel contratto individuale alcune **clausole di un CCNL diverso** da quello della categoria economica (o) di appartenenza solo al fine di praticare al singolo lavoratore un **trattamento più favorevole**

1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

2) Datore di lavoro non iscritto

Il Contratto collettivo si applica anche nei confronti di coloro che, pur **non iscritti** alle associazioni sindacali stipulanti abbiano prestato **adesione** allo stesso.

L'adesione può avvenire in modo **implicito o esplicito**



1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

A) Adesione esplicita

L'adesione è considerata esplicita qualora venga indicato nel **contratto individuale o nella lettera di assunzione** che si applicherà al rapporto di lavoro un certo contratto collettivo (c.d. ***clausola di rinvio***).

L'adesione esplicita è solitamente riferita non ad un singolo contratto collettivo, ma all'**intero assetto contrattuale (del SETTORE)**: tramite le clausole di rinvio le parti adeguano il rapporto di lavoro anche ai **successivi contratti collettivi**, tenendo quindi in considerazione altresì la contrattazione di secondo livello

1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

A) Adesione esplicita

Vincolatività

Secondo la giurisprudenza, con l'adesione esplicita le parti recepiscono il contratto collettivo, e quindi il **datore non può unilateralmente liberarsi** dall'obbligo di applicazione del contratto collettivo in quanto tale obbligo ha fonte nel contratto individuale (Cass. SU 26/03/1997 n. 2665; Cass. 8/05/2008 n. 11372).

1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

B) Adesione implicita

- L'adesione implicita si ha quando il datore di lavoro, in mancanza di un obbligo giuridico in tal senso, applichi spontaneamente e costantemente un determinato contratto collettivo o almeno le sue *clausole più rilevanti*.
- La fonte dell'obbligo è il **comportamento concludente** (Cass. 9/06/1993 n. 6412; Cass. 26/10/2005 n. 20765)

1. Efficacia soggettiva del contratto collettivo

B) Adesione implicita

•L'adesione ad un contratto collettivo può essere anche **tacita** e per **fatti concludenti**, ravvisabili nella concreta applicazione delle relative clausole, ad esempio con l'attribuzione ai lavoratori degli emolumenti, previsti da un accordo aziendale, a titolo di ticket mensa e indennità di sede disagiata (**Cass. 18 settembre 2015, n. 18408**)

3) Datore di lavoro non iscritto e Mancata adesione

Nel caso in cui il datore di lavoro non iscritto ad Associazioni datoriali firmatarie, decida di non applicare il CCNL vigente, è comunque **tenuto da fonti costituzionali e legislative a rispettare alcune garanzie.**

- La **parte normativa** contiene disposizioni volte a disciplinare ogni singolo rapporto di lavoro in merito al trattamento economico e normativo.
- La **parte obbligatoria** contiene, invece, disposizioni volte, non a disciplinare direttamente il rapporto di lavoro, ma a regolare i rapporti fra le associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti collettivi.

Tali clausole, quindi, non svolgono un immediato e diretto effetto normativo sui contratti e sui rapporti di lavoro, ma creano obblighi a carico delle parti stipulanti, il cui contenuto consiste nello svolgimento di alcune attività positive, aventi spesso una funzione strumentale rispetto agli istituti normativi.

In chiave sistematica, possono ulteriormente essere raggruppate nei seguenti sottotipi:

- **clausole istituzionali**, mediante le quali viene prevista, appunto, l'istituzione di organismi paritetici come Enti bilaterali, Fondi di assistenza sanitaria;
- **clausole gestionali/procedimentali**, attraverso cui si regolamentano obblighi di comunicazione sindacale (se ovviamente non richiamati da disposizioni di legge), l'istituzione di procedure conciliative e di arbitrato, procedure particolari per l'instaurazione di rapporti di apprendistato;
- **clausole sindacali**, mediante le quali le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano a non proclamare o appoggiare scioperi durante la vigenza del contratto collettivo (clausole di tregua sindacale), ovvero sono fissati i contributi di assistenza contrattuale.

- Per tale ragione, i datori di lavoro che applicano un determinato contratto collettivo non sono tenuti all'applicazione delle clausole contenute nella parte c.d. obbligatoria.
- Tale assunto prescinde, ovviamente, dal fatto che l'azienda sia o non sia iscritta alle associazioni sindacali stipulanti. Ciò che rileva, infatti, affinché le clausole si considerino ricomprese nella parte obbligatoria del CCNL, è che gli obblighi in esse contenuti possano essere attuati esclusivamente dalle associazioni sindacali stipulanti senza creare obblighi direttamente a carico delle parti.

Lavoro intermittente

Il presupposto, per realizzare un rapporto intermittente, è **Oggettivo** o **Soggettivo**:

Oggettivo

a) **Contratto Collettivo** (di qualsiasi livello, anche aziendale)

- se il Ccnl **vieta** espressamente l'utilizzo del contratto intermittente, gli ispettori applicano la sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (ML nota 18194/2016)

b) **Decreto** del Ministro del lavoro

- si applica in caso di mancata previsione del contratto collettivo
- sino all'emanazione del Decreto ministeriale, resta in vigore il **Regio Decreto n. 2657/1923** (ML interpello n. 10/2016)

Soggettivo

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti:

- con **meno di 24 anni di età**,
 - purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno di età,
- con **più di 55 anni**.
 - anche pensionati.

INTERPELLI E CHIARIMENTI MINISTERIALI: ATTIVITÀ AMMESSE O ESCLUSE

Diamo conto qui di seguito di particolari tipologie di attività in relazione alle quali il Ministero ha ammesso ovvero ha escluso l'applicabilità del contratto di lavoro intermittente

Attività	Praticabilità del contratto intermittente	Fonte
Interprete e traduttore di scuola o di istituti di lingua	Il n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 individua gli interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, nei cui confronti è quindi ammesso il ricorso al lavoro intermittente, situazione che non riguarda invece l'interprete/traduttore impiegato presso scuole o istituti di lingua , salva la sussistenza dei requisiti anagrafici.	Min. Lav., Resp. a interpello 19.11.2013, n. 31
Addetto alle vendite	La qualifica di "addetto alle vendite" è equiparabile a quella di "commesso di negozio" prevista al n. 14 della tabella allegata al R.D. 2657/1923 .	Min. lav., nota 46/2011

Lavori di pulizia industriale	Fino all'emanazione di una diversa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale, è sempre possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente ex art. 33 e ss. del D.Lgs. 276/2003 per ciò che attiene l'attività di pulizia di stabilimenti industriali.	Min. lav., nota 7.9.2006, prot. n. 3252
Attività socio-assistenziali per anziani	Il contratto di lavoro intermittente non è applicabile, in forza del D.M. 23.10.2004 e della Tabella di cui al R.D. 2657/1923 , ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali e assistenziali per anziani.	Min. lav., nota 13.7.2006, prot. n. 1566
Attività presso strutture ospedaliere	Ferma la sussistenza dei requisiti di liceità dell'appalto, è possibile il ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un contratto di appalto di servizi.	Min. lav., nota 38/2011

Settore del turismo	<p>Per effetto delle attività elencate nel R.D. 2657/1923, nel settore del turismo è ammesso il ricorso al lavoro intermittente per le seguenti funzioni: custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, uscieri e inservienti, cameriere e personale di servizio e di cucina, personale addetto ai trasporti di persone e merci, addetti ai centralini telefonici privati, commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti (a meno che la prestazione sia dichiarata non discontinua con ordinanza del Prefetto), personale addetto agli stabilimenti balneari, impiegati di bureau senza rapporti con la clientela, interpreti anche alle dipendenze di agenzie di viaggio.</p>	<p><u>Min. lav. circ. 29.9.2010, n. 34</u></p>
Media audiovisivi	<p>Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è legittimo per l'espletamento di prestazioni afferenti ai servizi di media audiovisivi, con particolare riferimento alle attività di live streaming, web casting o a quelle concernenti i servizi offerti via internet.</p>	<p>Min. Lav., Risp. a interpello 14.9.2012, n. 28</p>

Spettacoli
teatrali,
cinematografi
ci e televisivi

È possibile far ricorso a prestazioni di carattere intermittente nel caso di attività rese da parte di artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche (ma non esclusivamente) per fini didattici.

Min. Lav., **Risp. a interpello
5.2.2013, n. 7**

Personale
addetto ai
servizi di
salvataggio
degli
stabilimenti
balneari

Trattandosi di figure assimilate al “personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali” di cui al n. 19 della tabella allegata al **R.D. 6.12.1923, n. 2657**, è possibile far ricorso a prestazioni di carattere intermittente nel caso di attività rese da parte dei bagnini che assistono i bagnanti negli stabilimenti balneari.

Min. Lav., **Risp. a
interpello 27.3.2013, n. 13**

**Personale
addetto
all'attività di
inventario**

La tipologia di contratto di lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al **R.D. n. 2657/1923**, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.

**Min. Lav., Resp. a
interpello 20.9.2013, n. 26**

Addetto
all'installazione di
addobbi,
palchi, stand
presso fiere,
congressi,
manifestazioni e/o
spettacoli
nonché
autista
soccorritore e
soccorritore
di ambulanza

Le attività in questione possono essere svolte con il ricorso al lavoro intermittente solamente nel caso in cui siano previste dal contratto collettivo ovvero siano resa da parte di un soggetto in possesso dei requisiti anagrafici disciplinati dalla legge. In seguito il Ministero ha precisato che tale divieto non vale qualora il suddetto personale svolga anche altre attività pienamente integrate nello spettacolo, quali il controllo delle luci e/o delle casse acustiche, dei microfoni ecc.

**Min. Lav., Risp. a
interpello 30.1.2014, n.
7 Min. Lav. Lett.
circ. 13.3.2014, prot. n.
5286**

Addetti ai call center in bound e outbound

Fermo quanto eventualmente disposto dal CCNL ovvero nel caso del possesso dei requisiti anagrafici in capo al lavoratore, le attività svolte dagli addetti ai call center in bound e outbound non possono essere svolte con il contratto di lavoro intermittente, in quanto le loro prestazioni non sono assimilabili a quelle degli “addetti ai centralini telefonici privati” previste dal n. 12 della tabella allegata al **R.D. n. 2657/1923**.

Min. Lav., Resp. a interpello 25.3.2014, n. 10

Personale delle aziende funebri

Il Ministero ha precisato che può ravvisarsi una sostanziale equiparazione tra le attività dei necrofori e dei portantini addetti ai servizi funebri e quella prevista al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, che riguarda gli “operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose”. Ne consegue che per essi è ammesso il ricorso al contratto intermittente a prescindere dall’età del lavoratore e da eventuali previsioni del contratto collettivo.

Min. Lav., Resp. a interpello 25.3.2014, n. 9

Servizi di
pulizia in
appalto negli
alberghi

In assenza di specifica previsione da parte della
contrattazione collettiva circa le fattispecie per le quali è
consentito l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, anche
l'impresa appaltatrice può legittimamente attivare rapporti di
natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia
all'interno di un albergo ai sensi del n. 5 della tabella allegata
al Regio Decreto del 1923.

**Min. Lav., Resp. a
interpello 26 giugno 2014,
n. 17**

<p>Servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati</p>	<p>Il Ministero ha ammesso la possibilità per una impresa appaltatrice, incaricata dei servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati ai sensi del <u>D.P.R. n. 177/2011</u>, di assumere operatori specializzati con contratto di lavoro intermittente operando il rinvio alle figure dei "sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro", di cui al n. 11 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.</p>	<p>Min. Lav., Resp. a interpello 24 marzo 2015, n. 6</p>
<p>Lavori di manutenzione stradale straordinaria</p>	<p>È ammessa, da parte di imprese del settore edile, l'assunzione con contratto di natura intermittente di figure professionali quali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale straordinaria in forza di determinati ordini di servizio impartiti dal committente.</p>	<p>Min. Lav., Resp. a Interpello 13 luglio 2017, n. 1 (prot. n. 13503)</p>

<p>Pizzerie, rosticcerie e imprese alimentari artigiane</p>	<p>Le pizzerie al taglio, le rosticcerie e le imprese alimentari artigiane in genere possono stipulare contratti intermittenti in deroga all'articolo <u>13 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81</u>, solo a condizione che operino nel settore dei pubblici esercizi, e quindi siano iscritte alla CCIAA con il codice attività ATECO 2007 oppure ove si tratti di datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice ATECO dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.</p>	<p>Min. Lav., Nota 30 gennaio 2018, n. 1</p>
<p>Autotrasport</p>	<p>Per il lavoro intermittente nel settore dell'autotrasporto, posto che la contrattazione collettiva di settore non individua le "esigenze" per le quali è consentita la stipula, ferma l'eventuale presenza di ipotesi cd. soggettive, si deve far riferimento alla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 che, tra le attività di carattere discontinuo annovera, al punto 8, quella del "personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità": la discontinuità è riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e scarico, quale ulteriore "sotto categoria" rispetto a quanti sono adibiti al trasporto tout court, "con esclusione delle altre attività ivi comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista".</p>	<p><u>INL, circ. 8.2.2021, n. 1</u></p>

Quesito posto in aula : possibili assimilazioni per un operaio elettrauto in un'officina ?

*28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, **a meno che, a giudizio dell'Ispettorato** , la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 .*

Le parti elettriche dell'auto, infatti, necessitano di manutenzione, di controllo.

Tenendo conto dei notevoli e mutevoli cambiamenti avvenuti nel tempo relativa alla mansione opportuno richiedere la Certificazione presso l'INL .

LE MANSIONI

a) Derogabilità contrattazione collettiva non di prossimità

La **contrattazione collettiva**, nazionale, territoriale o aziendale, potrà **prevedere:**

1. ulteriori ipotesi di assegnazione dei lavoratori a **mansioni inferiori**;
2. in caso di **assegnazione a mansioni superiori**, fissare il periodo di tempo trascorso il quale il lavoratore avrà diritto all'assegnazione definitiva.

b) Derogabilità contrattazione collettiva di prossimità

La **contrattazione di prossimità**, nazionale, territoriale o aziendale, potrà **derogare**:

1. alla disciplina prevista in caso di assegnazione a **mansioni inferiori**, prevedendo retribuzione di **livello retributivo inferiore** e/o assegnazione a **categoria inferiore**;

2. a quanto previsto dal CCNL, in caso di **assegnazione a mansioni superiori**;

3. alla **classificazione e all'inquadramento del personale previsto dal CCNL**.

Si configurano 3 scenari:

- 1) **Demansionamento per modifica assetti organizzativi aziendali (comma 2)** : c.d. **libero**. Il datore individua tali ipotesi.
- 2) **Demansionamento per ulteriori ipotesi previste dalla Ccnl o Aziendale (comma 4)** : c.d. **controllato in sede sindacale**.
In entrambi gli scenari il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento
- 3) **Demansionamento in sede assistita (comma 6)** : c.d. **individuale protetto**. È un accordo stipulato in sede assistita, che modifica *in peius* mansioni, inquadramento e retribuzione ... per la salvaguardia dell'occupazione, una diversa professionalità o miglioramento qualità di vita.

20/11/2018

3

È possibile regolamentare casi di assegnazione, anche temporanea, a mansioni del livello immediatamente inferiore più specifici rispetto al generale «mutamento degli assetti organizzativi aziendali»

ad esempio, un'impresa di costruzioni edili, in caso di temporaneo fermo di una commessa, può prevedere di destinare gli operai addetti alla movimentazione su macchine betoniere (2° liv.) ad un'attività manuale in cantiere (1° liv.)

Che cos'è il regolamento aziendale?

- Il regolamento aziendale è un insieme di norme ad integrazione del CCNL, che mira a regolamentare gli aspetti più specifici dei rapporti tra azienda e lavoratori, e anche gli aspetti comportamentali che un lavoratore deve tenere nei confronti di terzi esterni all'azienda, rispetto ai clienti dell'azienda, e rispetto ai propri colleghi.
- Ogni tipologia di procedimento disciplinare assume valore effettivo solo se comminato in violazione di un articolo o norma del regolamento aziendale.
- *Ogni azienda, indipendentemente dal numero dei lavoratori che impieghi, dovrebbe avere un regolamento aziendale per rendere giuridicamente validi i richiami disciplinari.*

Regolamento aziendale

- **Organigramma e Mansionario**
- **Periodo di prova e diritto di precedenza tempo determinato**
- **Timbrature ed ingresso in servizio**
- **Orario effettivo di lavoro**
- **Pausa (pausa caffè e pausa mensa)**
- **Ritardi**
- **Straordinari – Forfait - Recupero riposo compensativo**
- **Modifica orario e turni (passaggio di consegne nel cambio turno)**
- **Fruizione FERIE/PAR – cessione delle ferie**
- **Smart – working**
- **Regolamento Welfare/Premio aziendale**
- **Gestione congedi parentali**
- **Malattia e infortuni**
- **Trasferte**
- **Tfr e Previdenza complementare**
- **Informativa e utilizzo di strumenti aziendali**
- **Codice etico**
- **Codice disciplinare**
- **Covid 19**

Posizione: Magazziniere

Dipartimento: Magazzino

Dipendenza gerarchica: Responsabile Magazzino

Dipendenza funzionale:

A lui riportano:

Rapporti interfunzionali interni:

Rapporti interfunzionali esterni:

Scopo della posizione: effettuare, sotto le direttive del Responsabile di magazzino, tutte le operazioni manuali necessarie per il ricevimento e la spedizione delle merci.

Cooperare attivamente nelle squadre di lavoro per la conta fisica annuale delle merci.

Responsabilità:

- Scarico e disimballo, ove necessario, dei colli in arrivo con distribuzione interna all'entità ricevente oppure stoccaggio delle merci nello scaffale predeterminato a seconda della codifica dei prodotti
- Uso dei carrelli elevatori e dei transpallet nel pieno rispetto delle norme di sicurezza pubblicate per carico, scarico, collocazione dei colli sulle scaffalature
- Imballaggio delle merci in uscita, preparazione ove richiesto dell'etichetta per l'identificazione del destinatario
- Partecipazione alla conta fisica delle merci in occasione dell'inventario annuale o con frequenza diversa per certe tipologie di merci, sotto la guida di un capo squadra nominato estemporaneamente nella procedura d'inventario

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione dovranno essere goduti, previo accordo con l'azienda, entro il 30 giugno dell'anno successivo o diversa scadenza da concordarsi con l'azienda stessa.

8) Autorizzazione al lavoro straordinario

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario deve essere tassativamente autorizzato dal proprio diretto responsabile. In assenza, le prestazioni rese non saranno retribuite e la presenza nei locali oltre i termini indicati nel punto 3), senza autorizzazione, potrà essere oggetto di contestazione disciplinare a norma dell'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

9) Assenze

Le assenze, non programmate, dovranno essere supportate dal relativo giustificativo (esempio malattia). E' fatto obbligo ai dipendenti di anticipare, telefonicamente, il giustificativo di assenza, chiamando il Sig., entro le ore del giorno di assenza stesso.

Ai sensi degli artt. del CCNL, in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata e sarà oggetto di contestazione disciplinare a norma dell'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).



11) Trasferte

Le trasferte devono essere tassativamente autorizzate dal proprio diretto responsabile. Il lavoratore, prima di recarsi in trasferta, qualora abbia la necessità di organizzare le prenotazioni dei viaggi e della sistemazione alberghiera, è tenuto a contattare l'ufficio L'utilizzo dell'autoveicolo di proprietà del lavoratore deve essere espressamente autorizzato.

Nel caso in cui la trasferta si svolga presso una società del Gruppo dotata di mensa, il lavoratore sarà tenuto, fatte salve comprovate esigenze di servizio, a usufruirne.

Ai sensi del CCNL, le spese sostenute dal dipendente saranno rimborsate in forma analitica nel rispetto dei seguenti limiti:

Vitto. Pranzo: 30 euro. Cena: 40 euro.

Alloggio. 90 euro.

In caso di trasferta all'estero, i suddetti importi saranno aumentati del 25%.

Eventuali scostamenti in eccesso da tali limiti devono essere espressamente autorizzati dall'ufficio; in caso contrario non saranno rimborsate le spese eccedenti tali limiti.

Le ore di viaggio saranno retribuite con apposita indennità pari al 45% della retribuzione globale di fatto giornaliera, ai sensi dell'art. del CCNL..... .

Al rientro dalla trasferta, il lavoratore sarà tenuto a consegnare all'ufficio i giustificativi delle spese sostenute entro 3 giorni lavorativi.

6. COMPILAZIONE DELLA NOTA SPESE

Il dipendente è tenuto a compilare almeno una nota spese mensile riepilogativa delle spese sostenute. In caso di spese sostenute in valute diverse dovrà compilare una nota spese per ogni valuta.

Non sono ammesse note spese per periodi superiori al mese solare.

La nota spese deve essere compilata utilizzando l'apposito modulo disponibile sul disco di rete aziendale Bacheca/Trasferte. La compilazione deve avvenire tramite strumenti elettronici poiché il modulo è stato costruito con formule automatiche di calcolo.

Le spese devono essere adeguatamente documentate. Le spese non documentate non saranno rimborsate.

Per le spese liquidate in contanti o con carta di credito non aziendale è richiesta la ricevuta fiscale/scontrino.

6.3.1 Rimborso Chilometrico

In caso di utilizzo dell'auto propria il dipendente è responsabile di utilizzare il modulo "Nota Spese" predisposto per il rimborso chilometrico.

Il dipendente per ottenere il rimborso chilometrico dovrà allegare alla nota spese la fotocopia del libretto di circolazione della propria auto ed il calcolo del nr. di chilometri percorsi². Il rimborso chilometrico riconosciuto è quello desumibile dalle tabelle ACI ed in ogni caso al massimo di € 0,35 per auto a benzina ed € 0,29 per auto a gasolio, metano e gpl.

In caso di mancanza di detti giustificativi non sarà effettuato il rimborso chilometrico.

Whistleblowing

legge 30 novembre 2017 n.179

- Con il termine di origine anglosassone whistleblowing si fa riferimento a "soffiare il fischiello« :
- c'è chi dice che il vocabolo alluda al soffio del fischiello dei poliziotti per segnalare la commissione di un illecito,
- c'è invece chi ritiene che l'origine derivi dal fischio tipico dell'arbitro quando rileva un fallo.
- ***Dal punto di vista giuridico invece il whistleblowing è la denuncia o la segnalazione di un illecito da parte di un soggetto interno a un'azienda o a un ente pubblico, scoperto a causa e durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative.***

Prevenzione dei rischi e delle situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso cui **dipendenti pubblici o privati segnalano** potenziali **condotte illecite** commesse da altri soggetti **all'interno del luogo di lavoro.**

Il c.d. «whistleblower» è colui che, nello svolgimento delle sue mansioni, scopre un comportamento illecito e lo segnala internamente all'ente presso cui lavora ovvero alle autorità competenti.

Il «whistleblower» facilita un intervento tempestivo da parte delle autorità competenti, al fine di accertare ed, eventualmente, reprimere quanto segnalato.



*Per **violazioni del Modello 231** si intendono le ipotesi di reato, nonché la deroga rispetto alle procedure o ai protocolli aziendali, alle *policy* o le condotte illecite da qualificarsi come «*mala gestio*» (che - seppur non rientranti tra i reati presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001 - possono rappresentare future condotte censurabili ai sensi della responsabilità amministrativa degli enti)

I Modelli 231 **devono** prevedere:

- uno o più **canali** attraverso i quali i soggetti apicali e i soggetti sottoposti **possano segnalare** condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231* di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto **precisi** (indizi certi e non suscettibili di interpretazione diversa) e **concordanti** (indizi che non contrastano tra loro);
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a **garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante**;
- **divieto di atti ritorsivi o discriminatori** nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- **sanzioni disciplinari** nei confronti di chi *(i)* viola le misure di tutela del segnalante e *(ii)* effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

Codice disciplinare

Il codice disciplinare è un documento che include al suo interno una serie di regole con un valore integrativo.

Deve essere affisso in un luogo facilmente accessibile a tutti i lavoratori.

La legge e la Cassazione (in particolare l'art. 7 comma 1 Legge n. 300/70), stabilisce che il codice disciplinare debba essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione in luogo accessibile a tutti. ***La comunicazione non può quindi avvenire in modo individuale al lavoratore o comunque con forme diverse dall'affissione.***

COMMERCIO

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- **esegua con negligenza il lavoro affidatogli;**

- Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando **l'obbligo di dare "immediata notizia" dell'assenza al datore di lavoro,** le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti

Articolo 214 Giustificazione delle assenze

L'inosservanza dei doveri da parte del lavoratore in relazione alla gravità della mancanza determina l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

1. rimprovero verbalmente per le mancanze tollerabili;
2. rimprovero per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
3. multa in misura non eccedente le... ore della normale retribuzione applicato nei confronti del lavoratore che:.....(*indicare le mancanze*)
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di ... giorni si applica nei confronti del lavoratore che:..... (*indicare le mancanze*)
5. licenziamento disciplinare senza preavviso si applica nei seguenti casi:.....
(*indicare le mancanze*)

b. RIMPROVERO SCRITTO

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri verbali;
2. Momentanea assenza dal servizio o sospensione dello stesso non autorizzata (es.: ritarda l'inizio o anticipa la fine, si intrattiene nei corridoi e/o negli spogliatoi, ecc.);
3. Presenza non giustificata nei locali aziendali al di fuori del proprio orario di lavoro;
4. Presenza non giustificata in servizio (es.: mancata osservanza delle pause previste, effettuazione di straordinario non autorizzato, ecc.);
5. Mancata comunicazione tempestiva ai superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo e che possano comportare lieve pregiudizio per l'azienda;
6. Trascuratezza nella conservazione e nell'uso del vestiario in dotazione o degli strumenti da lavoro forniti dall'azienda;
7. Lieve inosservanza delle disposizioni del CCNL e dei regolamenti aziendali;
8. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali quando non abbia determinato danni agli stessi;
9. Mancata osservanza del divieto di fumare;



c. MULTA

1. Recidiva in mancanze che hanno dato luogo a rimproveri scritti;
2. Reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto;
3. Negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni o comunque, ancorché al di fuori delle proprie mansioni, negligenza che arrechi all'azienda lieve danno o sperpero non rilevante di materiale aziendale;
4. Uso improprio, o comunque diverso, da quello stabilito o previsto, di mezzi e strutture aziendali;
5. Utilizzo per scopi personali delle dotazioni d'ufficio e dei mezzi e strutture aziendali;
6. Inosservanza delle misure di prevenzione contro gli infortuni o di altre disposizioni simili che abbia prodotto danno solo al colpevole o che non abbiano prodotto danno alcuno;
7. Mancato tempestivo avviso di trovarsi in malattia o infortunio;
8. Invio della certificazione medica di infortunio o malattia dopo i termini previsti;
9. Assenza dal proprio indirizzo o dall'indirizzo indicato in occasione di visita medica di controllo;
10. Mancanza della dovuta prudenza nella guida dei veicoli aziendali che abbia determinato lievi danni agli stessi;
11. Partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla Legge 146/90 o degli accordi sindacali sui minimi tecnici di servizio.

Welfare e premio di risultato

(segue)

- **Contenuto del contratto:** individuazione del/i criterio/i di misurazione e verifica degli incrementi di produttività/redditività/competitività espressi tramite indicatori numerici, riconducibili a specifici parametri ministeriali (D.I. 25.3.2016) rinvenibili dal modulo di deposito dell'accordo
- **Requisito soggettivo:** non aver conseguito nell'anno precedente redditi da lavoro dipendente assoggettati a tassazione ordinaria e sostitutiva superiori a Euro 80.000,00
- **Requisito oggettivo:** effettivo e oggettivo incremento del/i parametro/i di produttività/redditività/competitività riportati nell'accordo (raggiungimento di un solo obiettivo oppure di più obiettivi)
- **Regime per il lavoratore:** imposta del 10% - contribuzione ordinaria
- **Limite massimo agevolabile:** Euro 3.000,00 annui al netto della contribuzione a carico del lavoratore (incrementabile a Euro 4.000,00 annui per aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro tramite specifici piani espressamente individuati e riportati nell'accordo)

Premi di risultato detassati anche senza rappresentanze sindacali aziendali

Agenzia delle Entrate interpello n. 176 del 16 marzo 2021

- la società istante ritiene, pur in mancanza di rappresentanze sindacali aziendali, di poter comunque applicare l'imposta sostitutiva del 10% sulle somme da erogare ai propri dipendenti a titolo di premio di risultato e, qualora venisse predisposto un sistema di welfare aziendale, anche il regime fiscale agevolato ex art. 51 commi 2 e 3 del TUIR, applicato ai relativi beni o servizi.
- Tale possibilità sussisterebbe grazie alla stipula di un contratto collettivo con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, seppur esterne all'azienda data la mancanza di rappresentanze sindacali interne (cui si aggiunge anche la mancanza di un accordo territoriale adatto).

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

- Ai sensi dell'art. 1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche , viene istituito il **Premio di Risultato** variabile a favore dei lavoratori dipendenti della **ditta**

Il Premio di Risultato è collegato a indici di redditività e qualità.

Avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori con qualifica di operai, intermedi ed impiegati (con contratto a tempo indeterminato e determinato), operanti nelle diverse sedi dell'Azienda, in forza al momento dell'erogazione, purché assunti entro il **30 giugno** di ciascun anno di riferimento. Non avranno diritto al premio i lavoratori con qualifica di dirigente.

I lavoratori con qualifica di apprendista non avranno diritto al Premio. **[oppure]** I lavoratori con qualifica di apprendista avranno diritto al Premio al compimento del secondo anno di anzianità, in misura proporzionale rispetto all'anno di competenza.

Non avranno diritto al Premio i lavoratori somministrati. **[oppure]** Ai lavoratori somministrati il Premio sarà liquidato in quota parte, con i medesimi criteri, purché operativi nell'anno di riferimento e in forza al momento dell'erogazione.

Qualora l'assunzione sia avvenuta nel corso dell'anno, il premio sarà proporzionalmente corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno i mesi di servizio compiuti nell'anno stesso. A tale riguardo le parti si danno atto che le assunzioni avvenute entro il giorno 15 compreso del mese integreranno un dodicesimo di anzianità, al contrario delle assunzioni avvenute dal giorno 16 in poi.

In caso di rapporti part-time, l'importo del premio sarà ridotto proporzionalmente all'orario lavorato.

Il presente regolamento ha durata annuale [*o biennale o triennale*] e fa riferimento ai **risultati** degli esercizi sociali 2020 – 2021 – 2022

L'ammontare del premio viene determinato in misura annuale e proporzionale all'effettivo raggiungimento di 2= (due=) obiettivi indipendenti tra loro ed identificati con i parametri di cui al punto successivo, rapportati ad altrettanti indici di riferimento massimi.

Entità del Premio: per ciascuno degli anni di vigenza del Premio di Risultato(2020 – 2021– 2022) i lavoratori conseguono il Premio nella sua interezza laddove i risultati riferiti ai due parametri-obiettivo menzionati siano incrementati del%, rispetto al valore dell'anno immediatamente precedente; laddove l'incremento si limiti al% rispetto al valore dell'anno precedente, i lavoratori conseguono il 50% del Premio di Risultato. Laddove non vi sia alcun incremento dei parametri-obiettivo, rispetto ai valori dell'anno immediatamente precedente, gli obiettivi si considerano come NON RAGGIUNTI e non si darà luogo ad alcun Premio.

Correttivo: il premio di risultato sarà soggetto ad un correttivo individuale legato alla mansione coinvolta e al livello di inquadramento

Definire mansioni, inquadramento e percentuali per il correttivo

No correttivo in base alle presenze

Videosorveglianza

Articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

Gli impianti audiovisivi e gli strumenti di controllo a distanza sono ammessi solo in presenza di:

esigenze organizzative e produttive;

esigenze legate alla salute e sicurezza del lavoro;

esigenze collegate alla tutela del patrimonio aziendale.

L'installazione di tali strumenti, giustificata dalle predette esigenze, è possibile solo:

- previo accordo con le RSU; in mancanza, con le RSA;
- per le realtà produttive dislocate su più territori è possibile stipulare accordi ad hoc con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ricorda

- 1. informare i lavoratori interessati fornendo un'informativa privacy;**
- 2. nominare un responsabile alla gestione dei dati registrati;**
- 3. posizionare le telecamere nelle zone a rischio evitando di riprendere in maniera unidirezionale i lavoratori;**
- 4. affiggere cartelli visibili che informino i dipendenti ed eventuali clienti, ospiti o visitatori della presenza dell'impianto di videosorveglianza;**
- 5. conservare le immagini per un tempo massimo di 24 ore dalla rilevazione (salvo speciali esigenze);**
- 6. formare il personale addetto alla videosorveglianza;**
- 7. predisporre le misure minime di sicurezza;**
- 8. predisporre misure idonee di sicurezza atte a garantire l'accesso alle immagini solo al personale autorizzato;**
- 9. nel caso in cui le videocamere riprendano uno o più dipendenti mentre lavorano (è escluso il caso in cui sono ripresi mentre entrano o escono dal luogo di lavoro) si deve procedere ad un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, con la DPL (Direzione Provinciale del Lavoro) e ottenere l'autorizzazione all'installazione dei dispositivi elettronici di controllo a distanza.**

A TUTTI I DIPENDENTI

Oggetto: INFORMATIVA AI DIPENDENTI – VIDEOSORVEGLIANZA: attivazione, posizionamento e modalità di funzionamento

Il legale rappresentante della società....., con sede legale in

PREMESSO CHE

nelle attività di sorveglianza è necessario rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa; devono inoltre essere osservate le garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è impiegata per esigenze organizzative e dei processi produttivi, ovvero è richiesta per la sicurezza del lavoro (art. 4, Legge n. 300/1970); tali garanzie devono essere rispettate sia all'interno degli edifici, sia in altri luoghi di prestazione di lavoro; è inammissibile l'installazione di sistemi di video sorveglianza in luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori o non destinati all'attività lavorativa (ad es. bagni, spogliatoi, docce, armadietti e luoghi ricreativi);

INFORMA

- che la società utilizza un sistema di videosorveglianza degli accessi a circuito chiuso al solo fine di garantire la sicurezza ed il patrimonio aziendale e prevenire atti illeciti;
- che ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, per esigenze di sicurezza sono presenti apparecchiature di video sorveglianza in funzione dalle ore _____ alle ore _____;
- che le immagini sono registrate e conservate esclusivamente a cura del personale addetto alla sorveglianza e sono cancellate entro 24 ore successive alla rilevazione, salvo eventuali periodi legati a festività o chiusura, nel rispetto del punto 3.4 del provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 8.4.2010. Le immagini sono consultabili solo dal personale incaricato o dall'autorità giudiziaria o di polizia. L'impianto di videosorveglianza a circuito chiuso è costituito da n. _____ telecamere individuate nella planimetria che si allega a questa informativa;

– che l’impianto e le apparecchiature esistenti non riprenderanno luoghi riservati esclusivamente ai dipendenti. L’impianto registrerà solo le immagini indispensabili ed è costituito da telecamere orientate verso le aree maggiormente esposte a rischi di furto e danneggiamento (limitando l’angolo delle riprese ed evitando, quando non indispensabili, immagini dettagliate). L’eventuale ripresa di dipendenti avverrà esclusivamente in via incidentale e con criteri di occasionalità. All’impianto non potrà essere apportata alcuna modifica e non potrà essere aggiunta alcuna ulteriore apparecchiatura (se non in conformità all’art. 4 della Legge n. 300/1970 e sempre previa relativa comunicazione alla D.T.L.);



– che il trattamento dei dati personali avverrà nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dei cittadini e della dignità delle persone con particolare riferimento alla riservatezza, all’identità ed alla protezione dei dati personali (art. 2, comma 1, del Codice). Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro. I lavoratori potranno verificare periodicamente il corretto utilizzo dell’impianto.

In osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di legge La informiamo, come sopra, circa le finalità e le modalità delle immagini registrate.

In particolare:

- **finalità:** i dati raccolti mediante sistemi di video sorveglianza oggetto del trattamento sono trattati ed utilizzati direttamente per motivi di sicurezza e monitoraggio dell'integrità della struttura aziendale;
- **modalità e durata della conservazione:** il trattamento dei dati è eseguito attraverso procedure informatiche e la eventuale visualizzazione avviene solo ad opera del titolare e del personale addetto. I dati vengono conservati per la durata massima di 24 ore con successiva cancellazione automatica;
- **comunicazione e/o diffusione:** i dati non saranno diffusi, venduti o scambiati con soggetti terzi, salvo l'utilizzo in caso di reati perpetrati ai danni della società e/o di terzi. In tal caso le immagini saranno messe a disposizione dell'autorità competente;
- **natura del consenso:** ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 196/2003 il consenso dei suddetti dati non è necessario in quanto gli stessi sono raccolti al fine di preservare e tutelare il patrimonio aziendale e di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro.

_____ il _____ (prima della messa in funzione dell'impianto)

Il Legale Rappresentante