

## Articolo 7 bis

9 LUGLIO 2021

Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

---

Dopo l'articolo 7, è inserito il seguente articolo 7 bis:

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26.4.2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n. 190 approvata a giugno 2019 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..

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

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

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

Saranno predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le OO.SS. organizzeranno assemblee del personale su tali temi. Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali. Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., le Parti individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di T.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.1970 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'Inps non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli Impiegati

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione, ad integrazione dei trattamenti Inps, dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto per il comparto dal presente articolo.

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli Operai

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale. Nei casi di infortuni sul lavoro indennizzabili dall'Inail, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

1<sup>a</sup> Nota a Verbale

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

2<sup>a</sup> Nota a Verbale

Le Parti affidano ad una Commissione paritetica, formata da 6 componenti (3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), che verrà costituita entro il mese di settembre 2021 nell'ambito dell'Organismo Nazionale Bilaterale (ONBSI), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.

Alla Commissione paritetica è attribuito il compito di definire con l'Inps una convenzione, i cui eventuali oneri saranno posti a carico dell'ONBSI, per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia nelle imprese del settore che applicano il presente C.C.N.L..

In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'Inps, i dati delle microassenze per malattia saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'Inps, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente C.C.N.L. che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2024, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.

Nel caso in cui i dati forniti dall'Inps evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## **Articolo 52 bis**

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

---

Dopo l'articolo 52, è inserito il seguente articolo 52-bis:

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

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

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

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

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

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

## Articolo 54

Previdenza complementare

---

All'articolo 54 sono apportate le seguenti modifiche:

Le Parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.Lgs. 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L..

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'art. 8, comma 7, del D.Lgs. n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

- a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001 (come da tabella allegata);
- b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001;

In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'Inps, i dati delle microassenze per malattia saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'Inps, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente C.C.N.L. che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2024, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.

Nel caso in cui i dati forniti dall'Inps evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## **Articolo 52 bis**

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

---

Dopo l'articolo 52, è inserito il seguente articolo 52-bis:

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

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

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

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

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