

**VERBALE IPOTESI D'ACCORDO RINNOVO CCNL DIPENDENTI DELLE AGENZIE MARITTIME
RACCOMANDATARIE E MEDIATORI MARITTIMI**

Oggi, 13 Settembre 2024, presso gli uffici della Federagenti di Roma, collegati in video conferenza con gli uffici della Federagenti di Genova, si sono incontrate:

- **FEDERAGENTI** nelle persone di: Filippo Gallo, Marco Palfelman, Paolo Pessina, Massimiliano Giglio, Ruggero Morselli e Carlo Paolessi
- **FILT CGIL** nelle persone di Michele De Rose e Andrea Gambaciani
- **FIT CISL** nelle persone di Maurizio Diamante
- **ULTRASPORTI** nelle persone di Marco Odone e Giuliano Galluccio

per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle agenzie marittime scaduto il 31 dicembre 2023.

Le parti concordano di introdurre le seguenti modifiche contrattuali

**ART. 3
PARI OPPORTUNITA'**

Al fine di realizzare un cambiamento culturale e generazionale, che mettendo al centro la persona, garantisca la tutela e la valorizzazione delle diversità attraverso la realizzazione di azioni concrete di inclusione volte al raggiungimento di un vero benessere organizzativo aziendale, le Parti, promuovono l'introduzione di misure finalizzate a riconoscere pari opportunità e tutele.

Le Parti si impegnano a reprimere con fermezza e tempestività ogni comportamento vessatorio, molesto, violento, discriminatorio o lesivo della dignità personale nonché a promuovere l'adozione di ogni comportamento virtuoso idoneo a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità.

Le Parti riconoscono che diversità, anche di genere, equità ed inclusione rappresentano valori fondanti di una nuova cultura aziendale che mira a rendere ciascuna azienda più competitiva, innovativa e orientata a valorizzare le persone.

Le aziende e le OO.SS. stipulanti il contratto si sono impegnate a recepire quanto previsto normativa vigente e dall'accordo quadro sulle molestie e le violenze sui luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

Le Parti, aderendo alle fondamentali previsioni contenute nella Convenzione OIL n. 190 del 2019 e nella relativa legge di ratifica n. 4 del 2021, condividono che:

- "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indicano un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e includono la violenza e le molestie di genere;

- "violenza e molestie di genere" indicano la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Le Parti, inoltre, in termini non esaustivi, qualificano:

- mobbing lavorativo: una pluralità di comportamenti, deliberatamente ripetuti nel tempo, di carattere persecutorio, discriminatorio e con intento vessatorio (ad es.: umiliazioni, svalutazioni, minacce) da parte del datore di lavoro o di soggetti aziendali in posizione sovraordinata o di colleghi sottoposti al potere direttivo dei predetti, finalizzati a svilire la dignità personale e/o professionale del dipendente - anche creando un ambiente lavorativo avverso - con compromissione della sua integrità psico-fisica.

Le Parti riconoscono la necessità di realizzare, nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025 e dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire il rispetto della persona.

A tal fine, è ferma intenzione delle parti:

- implementare le misure già intraprese rispetto a forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile.
- Dare attuazione a progetti per lavoratrice madre o lavoratore padre di formazione per reinsediamento lavoratori dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita.
- Invitare le aziende a dotarsi della certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE: al fine di dare attuazione agli obblighi condivisi nel presente articolo, le parti condividono la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, che avrà i seguenti compiti:

- A. Inviare annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta;
- B. individuare un nucleo minimo di principi e tutele volti a promuovere l'inclusione, nel segno dell'equità, ed a tutelare la dignità, la riservatezza e la professionalità della persona;
- C. monitorare l'adozione ed il mantenimento di misure finalizzate alla rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona;
- D. promuovere l'adozione di misure finalizzate alla progressiva contrazione del divario retributivo tra lavoratore e lavoratrice all'interno dell'azienda;
- E. esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle AA.DD. nell'ambito del sistema informativo vigente, al fine di perseguire pari opportunità di realizzazione e di partecipazione al successo delle aziende;
- F. monitorare le iniziative adottate nel segno della promozione della bigenitorialità e dell'equa distribuzione dei compiti di cura della famiglia;
- G. proporre l'adozione di misure e azioni idonee a rimuovere gli ostacoli che rallentano la realizzazione di un'inclusione che sia effettiva anche nel lungo termine.
- H. esaminare i Rapporti sulla Situazione del personale previsto dall'art. 46 del D.Lgs 198/2006.

ART. 29 BIS PERMESSI FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione dei lavoratori, nelle materie in cui vige un obbligo di legge, deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I lavoratori hanno diritto, nell'ambito dell'orario di lavoro ad ulteriori 20 ore nel corso dell'anno per partecipare ai corsi di formazione erogati dall'Ente bilaterale nazionale.

[Handwritten signatures and initials]

Dovranno essere adottate campagne di formazione mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali – attraverso specifici interventi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/al dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l'intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando l'Ente Bilaterale del settore, il quale potrà predisporre materiale informativo e promuoverà un'azione di monitoraggio anche attraverso indagini di clima.

La scelta dei corsi dovrà essere attinente all'attività lavorativa del dipendente e comunque compatibile alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Le ore non usufruite non sono cumulabili.

I lavoratori dipendenti da aziende non iscritte all'Ente Bilaterale Nazionale potranno utilizzare tale monte ore per frequentare corsi di formazione in materie attinenti il proprio ambito professionale, il costo della formazione sarà a carico del datore di lavoro fino ad un importo massimo di € 500,00.

ART. 33 DIRITTI CIVILI

TOSSICODIPENDENTI

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore ai dodici mesi.

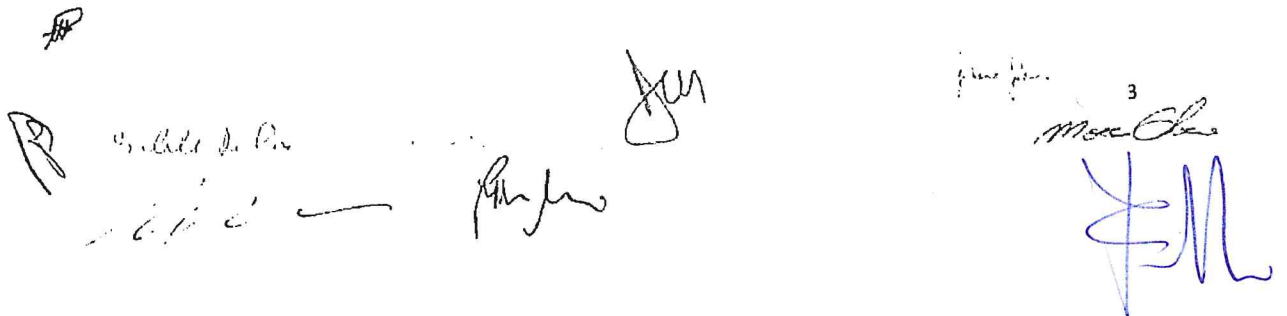
L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico - riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono essere a loro volta posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 19, primo comma, lettera b-bis) del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici ed attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità previste dal decreto interministeriale.



In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR n. 309/1990 e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dalla legge 53/2000 e dai decreti Ministeriali di attuazione.

TUTELA DELLE PERSONE DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 così come modificata dalla L. 183/2010, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 33 del D.Lgs 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa od oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dall'art. 33 del citato D.Lgs 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'art. 34 comma 5 del medesimo D.Lgs 151/2001, nonché quelle contenute nell'art. 43 del D.Lgs 151/2001.

Il genitore o familiare lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa ed ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

A

10

10

Roberto de Pa...

Roberto de Pa...

Roberto de Pa...

Roberto de Pa...

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 Febbraio 1992, n. 104 così come modificata dalla L. 183/2010.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi competenti.

ETILISMO

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore dovrà presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 2 costituisce interruzione del servizio, pertanto, durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

LAVORATORI MALATI DI AIDS

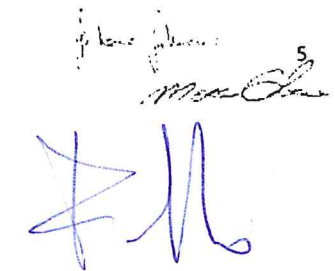
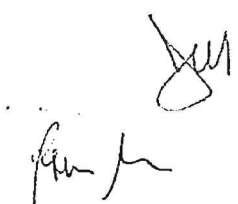
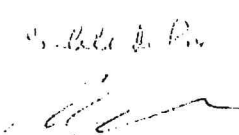
In applicazione alla legge n. 135/1990 l'azienda si impegna, in particolare, a:

- non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia;
- garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo ed accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

LAVORATORI AFFETTI DA VIRUS HIV

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.



L'azienda ha l'obbligo di garantire il posto di lavoro la riservatezza favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente di lavoro e accordando orari di lavoro, mansioni e sedi che permettano di effettuare tutte le terapie.

VIOLENZA DI GENERE

Al fine di respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, anche ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Coloro che intendano astenersi dal lavoro, ad eccezione dei casi di oggettiva impossibilità, sono tenuti a comunicare la sua le proprie intenzioni al 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 necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo, retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

I congedi potranno essere usufruiti su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di congedi parentali. Coloro che saranno inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale ove disponibili in organico; il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta dell'interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sarà data altresì loro precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in un'altra città o sede di lavoro.

Le parti ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

ART. 36
DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Ferme restando le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- 1) svolgere l'attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quant'altro a lui affidato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della citata legge n. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- 2) rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
- 4) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni;
- 5) licenziamento.

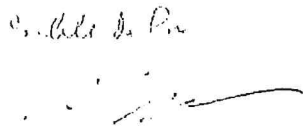
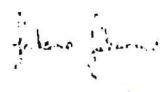
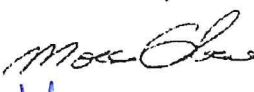
Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo; - non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- guasti per incuria il materiale o la merce che deve trasportare o che comunque abbia in consegna oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;
- tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;
- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- non osservi le norme e le disposizioni in materia di sicurezza e sull'igiene del lavoro, salvo che la condotta non sia stata oggetto di sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

Il provvedimento della sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e lavoro, si applica nei confronti del lavoratore che:

- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- per negligenza nel servizio, arrechi danni all'azienda, al materiale, alle persone o alle macchine;
- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;



Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della contestazione, potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare se comminata dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 30 giorni lavorativi dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma.

Tale termine potrà essere prorogato una sola volta per un periodo massimo di ulteriori 30 giorni lavorativi qualora la valutazione delle giustificazioni richieda una particolare attività istruttoria, previa comunicazione al lavoratore da inviarsi nel termine di cui al comma precedente.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o di quelle previste dall'art. 49 del presente contratto.

In caso di ricorso in arbitrato, qualora risulti accertato che il fatto contestato non sussiste o comunque non costituisce condotta disciplinarmente rilevante con conseguente annullamento della sanzione, le spese sostenute saranno comunque a carico dell'azienda/ente.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 18 mesi dalla loro applicazione.

ART. 55 LAVORO AGILE – SMART WORKING

Il lavoro agile è una modalità volontaria di lavoro "da remoto" prevista dalla legge 81 del 22 maggio 2017 e s.m.i. e consistente nella possibilità di eseguire, la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro, con il supporto di strumenti tecnologici e non modifica in alcun modo i diritti ed i doveri dei dipendenti.

Il lavoro agile può contribuire a definire modelli organizzativi caratterizzati da maggiore elasticità, capaci di generare valore per imprese e lavoratori, contribuendo al miglioramento dei risultati aziendali e della qualità della vita dei lavoratori, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

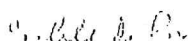
I contenuti del presente articolo sono volti a favorire l'implementazione, attraverso la contrattazione di secondo livello, di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali.

La modalità di Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato alla lavoratrice o lavoratore nella propria organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, nonché quanto contenuto nel presente CCNL e nella contrattazione di II livello aziendale.

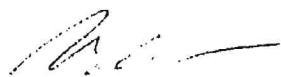
La contrattazione di II livello in materia di lavoro agile, tenuto conto delle necessità organizzative aziendali, potrà prevedere o meno una scadenza e dovrà regolamentare:

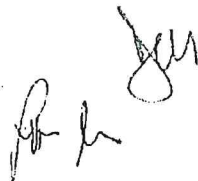
- la definizione in base alle diverse specificità aziendali e dei modelli organizzativi delle funzioni aziendali rientranti nel campo di applicazione del lavoro agile e quelle che non vi rientrano;
- la percentuale di attività svolte in presenza e da remoto tale da garantire una rotazione equa delle lavoratrici e lavoratori in base alle necessità organizzative dell'impresa, attraverso una calendarizzazione delle giornate di presenza in ufficio;

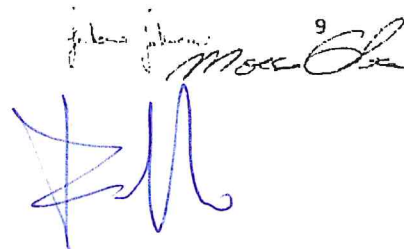












- Specifiche informative, nel rispetto di quanto previsto nel: G.D.P.R in merito al regolamento UE 2016/679; DLGS 104 del 22 Giugno 2022; decreto di indirizzo del Garante della Privacy del 23 dicembre 2023; DLGS 196/2003, sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché in materia di salute e sicurezza, di trattamento dei dati e sulla privacy, il monitoraggio dei livelli di servizio avvenga nel rispetto dell'art. 4 delle Legge 300/1970.

- La previsione, ove necessari, di percorsi di formazione specifica sulle nuove modalità di utilizzo degli strumenti tecnici di lavoro;

- Va assicurata ad ogni lavoratrice e lavoratore la garanzia del sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, su richiesta dei soggetti titolari del diritto di assemblea ai sensi delle previsioni di legge e di contratto, le imprese garantiranno l'esercizio di tale diritto attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di collegamento e di comunicazione.

- Dovrà essere garantito alla lavoratrice o al lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, il diritto ad assentarsi nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, rol, permessi 104 (a giornate intere e ad ore), permessi studio, congedi parentali, ecc. ecc.

- Di norma, il rientro "in presenza" sul luogo di lavoro almeno un giorno a settimana o comunque in misura non inferiore al 20% del proprio orario mensile, al fine di garantire il costante collegamento e confronto con i colleghi e con l'ambiente di lavoro.

- L'attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva le modalità di svolgimento della stessa dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile, espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali;

- Si potrà prevedere la corresponsione dei buoni pasto per le giornate di lavoro agile nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede, nonché l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengono l'attività di lavoro a distanza.

- In conformità alle disposizioni di cui all'art. 18 della L. 81/2017, la Società è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice o al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

Diritto alla disconnessione: tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro:

Una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero fino all'inizio della successiva giornata lavorativa;

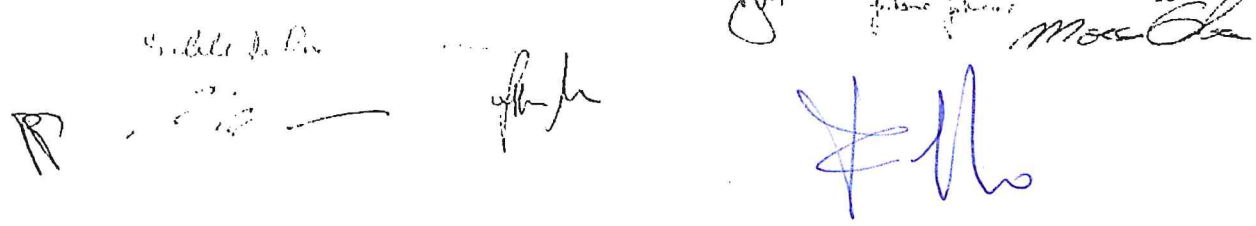
Al di fuori delle normali fasce lavorative/turni di lavoro;

Durante la fruizione delle pause da videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, e durante la pausa pranzo;

Recesso: Il diritto di recesso, salvo diversa pattuizione a livello aziendale e/o individuale resta regolamentato dall'art. 18 della legge 81/2017,



10



Restano comunque in vigore tutti gli accordi aziendali e/o Individuali già sottoscritti materia di Smart Working - Lavoro Agile.

ART. 56

Entro il 30 settembre 2024 le parti firmatarie dovranno istituire Commissione Bilaterale Nazionale Paritetica che dovrà esaminare le seguenti problematiche:

- Classificazione e nuove figure professionali – verificare ed eventualmente aggiornare l'attuale scala classificatoria individuando ed inserendo nuove figure professionali e/o posizioni professionali;
- Contratto a tempo determinato: Individuazione delle causali che consentono la proroga del contratto a tempo determinato sino a 24 mesi ai sensi dell'art. 19 comma 1 lettera a) del D. Lgs 81 del 15 giugno 2015;
- seguire la stesura dell'articolato di codesto c.c.n.l. ed aggiornamento alla normativa vigente;

La Commissione dovrà terminare i suoi lavori entro il 20 dicembre 2024.

AUMENTO RETRIBUTIVO

Le parti concordano altresì un aumento economico riferito al 4° livello così composto:

- tabellare €. 200,00 da erogarsi in 4 tranches con le seguenti decorrenze:
 - o €. 75,00 dal 01.09.2024
 - o €. 45,00 dal 01.09.2025
 - o €. 40,00 dal 01.01.2026
 - o €. 40,00 dal 01.09.2026
- welfare €. 300,00 complessivi una tantum da erogarsi in 2 soluzioni con le seguenti decorrenze:
 - o €. 150,00 il 01/01/2025
 - o €. 150,00 il 01/01/2026

L'erogazione dell'importo di €. 60,00 annuale a titolo di welfare, previsto dal precedente rinnovo, viene cristallizzato e l'erogazione viene anticipata al 1° gennaio di ogni anno a partire dal 01/01/2025.

L'erogazione, per le società prive di piattaforma welfare, sarà corrisposta mediante erogazione di ticket compliments, nel rispetto della normativa fiscale vigente.

- Con decorrenza dal 4° trimestre 2024 l'importo versato a favore della cassa mutua viene aumentato di €. 5 mensili.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al percorso assembleare dei lavoratori e della Federagenti, le parti si impegnano a comunicare lo scioglimento della riserva entro il 30 settembre 2024.

FEDERAGENTI

FILT CGIL

FIT CISL

ULTRASPORTI