

L'anno 2015 il giorno 18 del mese di febbraio in Roma

**TRA LE PARTI SOCIALI E DATORIALI**

CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal  
Direttore Generale Dr. Diego Pizzicaroli;

FEDERTERZIARIO - Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della  
Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco  
Franco *Francesco Franco*

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione FEDERTERZIARIO CONFIMEA- Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dr.  
Roberto Nardella; *Roberto Nardella*

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Nazionale, Malcotti Luca *Luca Malcotti*

**PREMESSO CHE**

Il giorno 1 Luglio 2013 le Parti hanno stipulato il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle  
micro, piccole e medie aziende del settore terziario, commercio e servizi;

il contratto è stato depositato presso il Ministero del Lavoro e presso il CNEL, come previsto della normativa  
vigente;

**PRESO ATTO CHE**

Per mero errore materiale il testo firmato dalle parti e poi depositato non corrisponde a quello effettivamente  
concordato in sede di contrattazione;

In sede di applicazione ci si è resi conto dell'errore ed è stato necessario congelare l'applicazione di detto CCNL ed accertarsi che esso non fosse stato ancora materialmente adottato;

STIPULANO QUANTO SEGUE

Il testo sottoscritto erroneamente il 1 Luglio 2013 è da considerarsi inefficace;

Il testo effettivamente contrattato e dunque vigente è quello allegato al presente accordo e conserva le date di cui al precedente accordo;

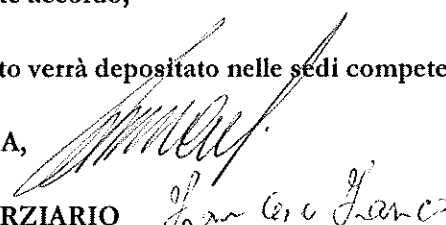
il nuovo testo verrà depositato nelle sedi competenti in sostituzione del precedente.

CONFIMEA,

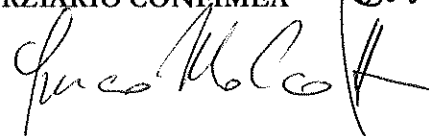
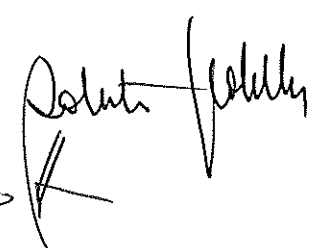
FEDERTERZIARIO

C.F.C., Confederazione FEDERTERZIARIO CONFIMEA

UGL TERZIARIO NAZIONALE



Gian Carlo Lencio



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE**  
**IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO,**  
**COMMERCIO E SERVIZI**

(in vigore dal 01 luglio 2013 al 30 giugno 2016)

**Testo ufficiale**  
**anno 2013**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE E AZIENDE DEL**  
**SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI**

L'anno 2013 il giorno 01 del mese di Luglio in Roma:

**TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI**

**CONFIMEA, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal**  
**Direttore Generale Dr. Diego Pizzicaroli;**

**FEDERTERZIARIO - Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo**  
**Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal**  
**Presidente Avv. Francesco Franco**

con l'assistenza della



**C.F.C., Confederazione FEDERTERZIARIO CONFIMEA- Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella;**

**E**

**UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale, Giancarlo Bergamo assistito dai componenti della Segreteria Nazionale sigg.ri De Mitri Pugno Luigi Giulio, Doddi Enrico, Di Perna Vincenzo, Fiorino Vita Letizia, Persico Gianluca, Silvani Franco e da una Delegazione composta dai sigg.ri Artale Giuseppina, Barbieri Maurizio, Bellini Marco, Bini Paolo, Borzacchiello Concetta, Buonfino Maurizio, Caprio Antonio, Chiancone Gina, D'Alessandro Massimiliano, De Luca Giuseppe, Di Branco Franco, Di Giacopo Luca, Festa Giovan Giuseppe, Fiaschetti Davide, Gismondi Amedeo, Granata Fabio, Licciardi Salvatore, Lo Vaglio Flavio, Menichini Luigi, Miraglia Maurizio, Montalbano Giovanni, Paggiosi Andrea, Pavia Vincenzo, Romeo Giovanni, Uberti Riccardo, Vianello Stefano, Virgilio Michele, Vitale Giovanni, Vozzo pasquale, Vruna Silvana, con l'assistenza del Segretario Confederale UGL Paolo Varesi**

**si è stipulato quanto segue:**

**il presente CCNL per i dipendenti provenienti da aziende del terziario, del commercio e dei servizi composto di:**

- Premessa ed aree di applicazione
- sezioni
- articoli
- allegati

Letti approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

## **VALIDITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE**

### **Art. 1 Validità**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, per tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e a tutte le altre tipologie contrattuali previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alle norme della legge n. 30/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, della Legge n. 92/2012, adottati dalle Micro, Piccole e Medie Aziende operanti nel settore del terziario, del commercio e dei servizi, per il relativo personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore Commercio, Distribuzione e Servizi nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti sociali stipulanti dichiarano che con il

presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore, nella micro, piccola e media impresa, in forza prima della data di stipulazione del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

## Art. 2 Interpretazione autentica del Contratto

Quando dovessero insorgere controversie sull'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale o dei relativi Contratti Integrativi di secondo livello, le parti sottoscrittrici delegano all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, Commercio e dei Servizi, in sigla **EBIGEN**, le interpretazioni autentiche della clausola controversa. La parte interessata invierà all'ente bilaterale una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'interpretazione autentica effettuata dall'ente bilaterale deve essere effettuata entro 40 giorni dal ricevimento del quesito. Il verdetto sostituisce l'eventuale clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCNL o del contratto integrativo.

## Art. 3 Sfera di applicazione

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macro settori merceologici a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione, dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

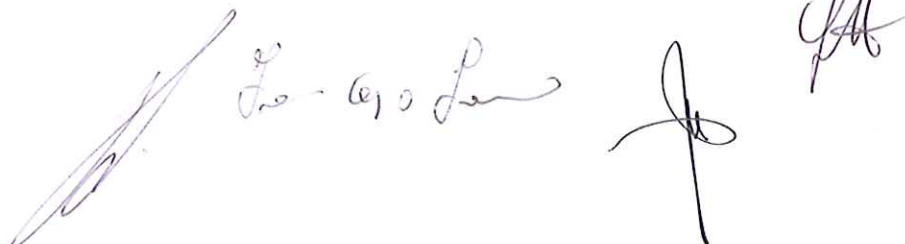
- Dettaglio/ingrosso tradizionale
- Distribuzione moderna e organizzata
- Importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT
- Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- Ausiliari dei servizi.

## ATTIVITA' DI VENDITA

- commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all'aperto di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi non alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, followed by the initials 'L. - G. - L.', a stylized signature, and another signature that appears to be 'JA'.

- importatori e torrefazione di caffè;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; di pollame, uova, selvaggina e affini; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti di ogni genere o tessili;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie,
- terraglie, vetrerie e cristallerie;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato;
- case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori e tabacchi;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali;
- cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico- farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti,
- spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano
- il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
  - le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipicie la loro vendita;
  - le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche
  - tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
  - le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;
- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;

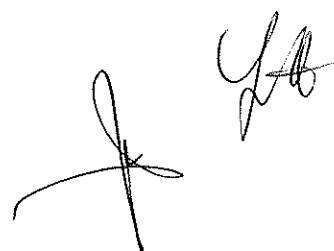
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

## MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sartie; mode e novità; forniture per sarti e sartie; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature;
- pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese; pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria
- e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuati le aziende installatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti,
- per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- agenti e rappresentanti di commercio;



La. ed



- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

#### ATTIVITA' DI SERVIZIO

- mediatori pubblici e privati; commissionari;
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di
- prodotti petroliferi e accessori;
- imprese portuali di controllo.
- imprese di leasing; recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;
- telemarketing, call center, televendite; allestimenti di interni e vetrine; servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione
- tecnica e controllo qualità; agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione vendite; agenzie fotografiche; uffici, residence; società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere; intermediazione merceologica; altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi; autorimesse e autoriparatori non artigianali; uffici cambi extrabancari; servizi fiduciari; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi; aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; agenzie di operazioni doganali; servizi di traduzioni e interpretariato; agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; vendita di multiproprietà; autoscuole; agenzie di servizi matrimoniali; agenzie di scommesse; servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, importazione dati e fotocopiatura;
- altri servizi alle persone.

#### SERVIZI ALLE IMPRESE/ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;



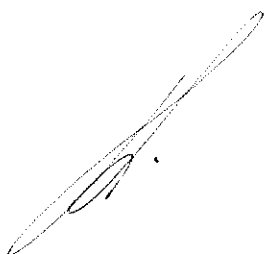
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- noleggio e vendita di audiovisivi;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- società di carte di credito;
- agenzie investigative
- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- altri servizi alle persone.

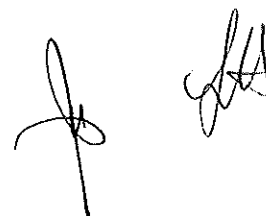
Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione o deroga dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Tenuto conto che il presente CCNL disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree innovazione, consulenza, informatica, ogni eventuale situazione produttiva di innovazione generasse nuove attività e/o figure professionali verrà integrata mediante valutazione e codificazione in ambito ente bilaterale.

#### CLASSIFICAZIONE SETTORE ICT

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie,
- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,





- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT,

anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- Auditing/Test
- Telecomunicazioni/Reti
- Web
- Informatica

#### NOTA A VERBALE

I profili professionali connotati come ICT, nelle Aziende ICT, saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione Tecnica permanente attivata presso l'Ente bilaterale **EBIGEN** per la classificazione delle figure professionali generate dalle innovazioni tecnologiche e produttive in evoluzione. La Commissione adotterà criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT valutandone la validità nel tempo.

Le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

### DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal **01 Luglio 2013** e scade il **30 Giugno 2016**.

## **Titolo I**

### **DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

#### **Art. 4 - Livelli di contrattazione**

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto territoriale (regionale o provinciale) o aziendale.

## Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, la piattaforma di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella premessa in base all'indicatore IPCA.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie: a) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC); b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

## Contrattazione di 2° livello

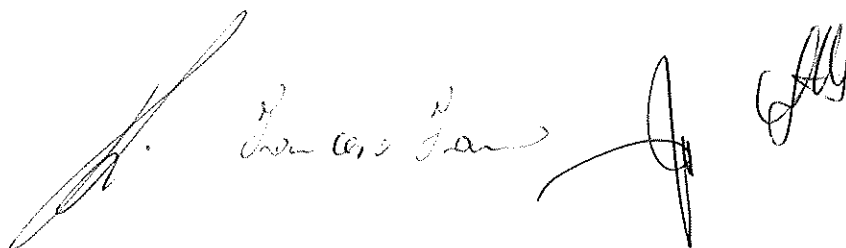
### Livello Territoriale

Le Parti si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo sugli "assetto contrattuali", che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle Parti.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative di legge emanate vigenti.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali territoriali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro; Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività; Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;
- b) determinazione dei rimborsi spese, buoni pasto ed indennità simili;
- c) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- e) organizzazione delle ferie;
- f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 92 del 18/7/2012 e dal T.U. Apprendistato.
- g) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- i) casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
- j) gestione delle crisi aziendali;
- k) eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;

- l) banca ore;
- m) la sottoscrizione dei cosiddetti. "contratti di prossimità", potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale;
- n) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

### **Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno**

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

### **Istituti per la produttività**

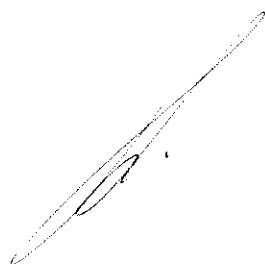
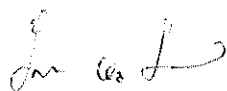


Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da luogo ad incrementi di produttività, qualità competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art.1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Inoltre potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 148;
5. contratti a termine;
6. contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati.
7. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
8. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
9. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
  - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
10. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
11. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
12. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.  
L'elemento della produttività viene comunque tenuto in considerazione fra le Parti sotto gli aspetti economici previsti dal presente contratto.
13. Le Parti hanno concordato di favorire una flessibilità nella retribuzione favorendo le voci variabili rispetto ad una quota di salario base garantito, offrendo così la possibilità di concorrere ai positivi risultati di bilancio conseguiti.
14. problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.  
In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale.  
Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.  
Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e comunque non successiva alla scadenza del presente CCNL..

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

**Art.5 - Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, Commercio e dei Servizi, in sigla *EBIGEN***

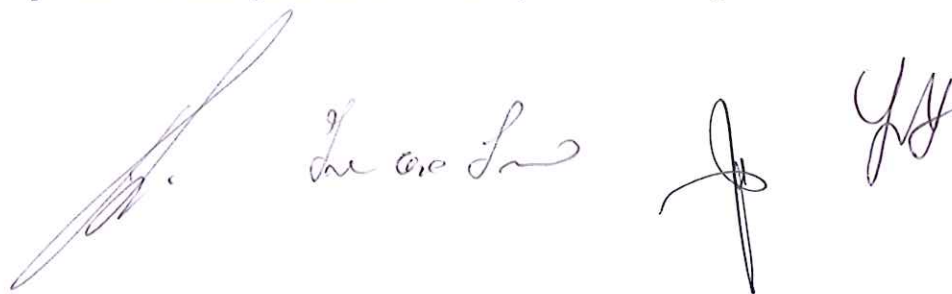
Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, concordano di aderire all'Ente Bilaterale Nazionale **EBIGEN** e, comunque, esteso anche al settore terziario, commercio e servizi e rinviando ad una Commissione Paritetica di tre componenti che, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, formulerà alle Parti stesse un apposito regolamento applicativo di convergenza in detto ente, che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, Commercio e dei Servizi, in sigla **EBIGEN** dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'EBIGEN provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

L'EBIGEN promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.



L' EBIGEN provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006 e quelle di cui all'art.76 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, legge n. 183/2010, legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

Compito dell' EBIGEN è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie. L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

L' EBIGEN, inoltre, provvederà alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, destinati a quelle aziende attualmente non coperte dalla normativa in materia d'integrazione salariale, siano queste ordinarie che straordinarie.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale Nazionale del terziario, commercio e servizi in sigla EBIGEN l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale nazionale degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,10% a carico della parte datoriale e lo 0,10% a carico dei dipendenti.

In occasione della creazione dei servizi dell'Ente, previsti nel presente contratto, la quota di cui al capoverso precedente, sarà elevata per un massimo di un ulteriore 0,80% della paga contrattuale lorda, di cui lo 0,60% a carico della parte datoriale e lo 0,20% a carico dei dipendenti.

In occasione dell'aumento della quota di finanziamento e servizio, all'interno dell'Ente Bilaterale, sarà creato un Fondo Speciale che sarà amministrato da una Commissione composta da un membro delle Associazioni Datoriali ed un membro della UGL Terziari. In ogni caso la suddetta Commissione si coordinerà con il Consiglio direttivo dell'Ente.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari all'1% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale contrattuale".

#### **Art. 6 - Diritti sindacali e di associazione**



Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970.

Le imprese con meno di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA, delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori e più favorevoli condizioni possono essere stabilite a livello aziendale.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, in considerazione delle necessità organizzative aziendali.

In applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, l'assemblea si svolgerà al di fuori dell'azienda, oppure, in presenza di locali idonei e previo accordo tra azienda ed RSA, potrà svolgersi all'interno.

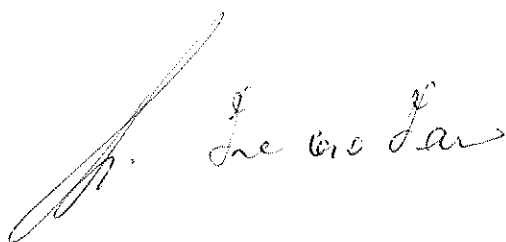
La RSA è titolato ad incontrarsi con l'azienda per discutere le problematiche relative a:

- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, usufruiranno di una serie di permessi retribuiti nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.



Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante apposita delega, allegata al presente CCNL, debitamente firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

#### **Contributi di assistenza contrattuale.**

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari allo 1,20% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 1,00% a carico dell'azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore. Le parti sottoscrittrici del presente contratto procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n.311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, a favore dell'O.S. U.G.L. TERZIARIO NAZIONALE, a mezzo bonifico bancario le cui coordinate verranno successivamente comunicate dall'O.S. firmataria del presente accordo; mentre le quote a carico dell'azienda di spettanza di C.F.C. verranno versate tramite la convenzione Inps appositamente costituita ai sensi della circolare n. 105/03 dell'Istituto Previdenziale. In attesa di detta convenzione, i versamenti saranno effettuati a C.F.C. a mezzo di bonifico bancario le cui coordinate verranno successivamente comunicate.

#### **Art. 7 - Distribuzione contratto**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

#### **Art. 8 - Efficacia contratto**

Le norme del presente CCNL sono operanti e hanno efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro aderenti al contratto stesso, dei lavoratori e sono obbligatorie per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione eventualmente pattuita con parti diverse da quelle in questa sede stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti contraenti.

#### **Art. 9 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione**

Verrà costituita una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC) per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, composta da n. 3 membri di cui 1 nominato dalle Organizzazioni Sindacali Datoriali e 1 nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL, mentre l'ultimo componente, avente la funzione di presiedere i lavori della Commissione, verrà nominato direttamente dall'Ente Bilaterale.

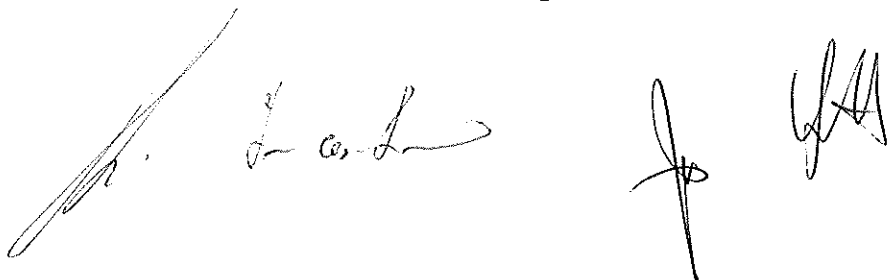
La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge 148/2011;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modificazioni ed integrazioni, in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale anche ai fini del P.F.I., come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il buon funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

#### **Art. 10 - Composizione delle controversie individuali e collettive**

Le Parti stipulanti, al fine di raffreddare e contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, a seguito dell'innovazione introdotta dalla legge n. 183/2010, sia previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, a prescindere o meno della certificazione del contratto e secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative ai licenziamenti individuali e/o collettivi, di cui alle leggi n. 604/1966, n. 108/1990 n. 223/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, non derivanti da provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, devono essere ugualmente esperiti i tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DTL ai sensi della legge n. 533/1973 e successive modificazioni ed integrazioni. La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente



CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

#### **Art.11 – Patronati**

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività a favore di lavoratori delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità di svolgimento della loro attività da attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato debbano conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti dovranno dare tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che questo non venga ad ostare con motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione delle imprese per le informazioni di carattere generale.

## **Titolo II**

### **COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art.12 - Assunzione e documentazione**

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- la e/o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del presente CCNL applicato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL) ;
- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL o sistemi equivalenti;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali, purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:

- Codice Fiscale;
- Certificato di titolo di studio e/o documento equipollente;
- Accettazione lettera di assunzione e della normativa del presente contratto;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà a norma di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite *curriculum vitae* debitamente sottoscritto.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del personale sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della U.E. per la definizione di una nuova Direttiva che possa regolamentare gli operatori dell'eurozona nel settore della ricerca, nonché disciplinare l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità provenienti da paesi extra U.E.

A tal fine, in attesa della prossima approvazione della Direttiva Comunitaria e del suo successivo recepimento da parte del Parlamento italiano, le Parti intendono con il presente articolo, nonché con i susseguenti, inseriti nel presente CCNL, definire prontamente il recepimento della suddetta norma.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti concordano che dal momento del recepimento da parte dell'ordinamento nazionale, entro e non oltre 60 giorni si riuniranno presso la sede dell'Ente Bilaterale, per la definizione delle norme contrattuali.

Altresì le parti stabiliscono che se entro 90 giorni dall'avvio dei negoziati non si dovesse arrivare ad un accordo, la normativa verrà recepita come da testo ufficiale e a far data da quel giorno direttamente applicabile dalle aziende.

#### **Art. 13 - Periodo di prova**

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri 6 mesi;
- livelli 1 6 mesi;
- livello 2-3 3 mesi;
- livelli 4-5 1 mese;
- livello 6-7 25 giorni;

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, legge n. 604/1966 e successive modificazioni ed integrazioni.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto del 30%.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

#### **Art. 14 – I livelli**

Il personale dipendente delle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 7 livelli retributivi e 2 livelli per la categoria dei "Quadri", come di seguito indicato:

- Quadro di Direzione
- 1° Livello -Lavoratori funzioni direttive

- 2° Livello – Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo
- 3° Livello – Impiegati di concetto e personale specializzato provetto
- 4° Livello – Impiegati amministrativi e personale specializzato
- 5° Livello – Impiegati d'ordine e personale qualificato
- 6° Livello – Personale comune
- 7° Livello- Personale di pulizie e/o di fatica

## CLASSIFICAZIONE:

### Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;

15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### **Secondo livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predisporre il piano di lavorazione,effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;



23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina, su specifico incarico del gestore, il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge, inoltre, le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispose il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a long, sweeping signature. In the center, the name 'Dino Gio. Lom' is written in a cursive script. To the right, there are two distinct sets of initials, one appearing as a stylized 'J' and the other as 'GA'.

7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n.1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione) e/o l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolge le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico esulla base di specifiche direttive aziendali, le
14. opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito la specifica delibera funzionale;
15. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
16. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
17. commesso specializzato provetto, anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e un'adeguata iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire un'attiva consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
18. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
19. schedatore flussista;
20. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato
21. nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti
22. compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni
23. contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare
24. posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
25. programmatore e/o minutatore di programmi;
26. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
27. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
28. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato

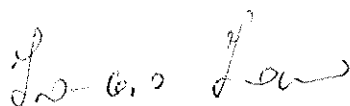

- grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
29. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
  30. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  31. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
  32. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
  33. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
  34. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
  35. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
  36. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
  37. Team Leader nelle aziende di Call Center.
  38. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo :

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;

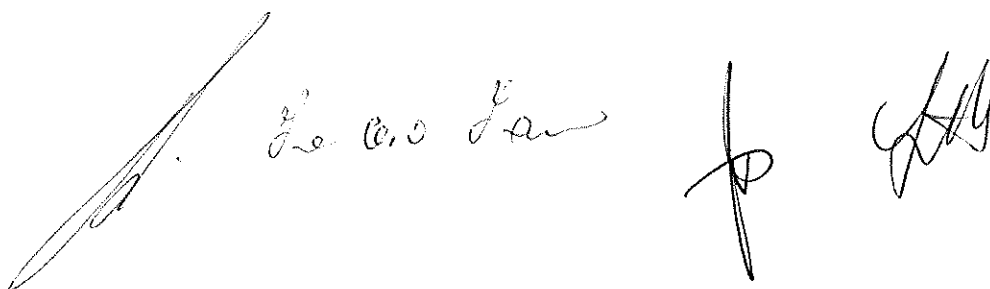


3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. banditore di aste;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e

rottami:

- a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
  - b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
  - c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
  - d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
  - e) operatore alla presso cesoia nel settore dei rottami;
  - f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;
  - g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
  - h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
  32. operatore Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound;
  33. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello



A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso(1);
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
  - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo

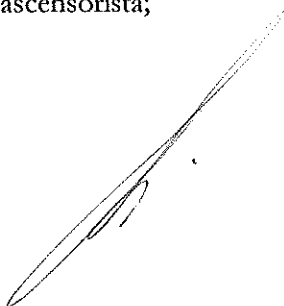
- 1) L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori). L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 24 mesi operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
  - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
  - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
  - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
  - e) l'addetto alla manovra vagoni;
  - f) il conduttore di carrelli elevatori;
  - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
  - h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  28. Addetto all'insieme delle operazioni di Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound nelle aziende di specifico settore, per i primi 24 mesi di servizio;
  29. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone;
6. conducente di motobarca;
7. guardiano di deposito;
8. fattorino;
9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10. custode;
11. avvolgitore;
12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13. portiere;
14. ascensorista;



*Luca Cerio Luca Cerio*




15. addetto al carico e scarico;
16. operaio comune;
17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
  - a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
  - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **Nota a verbale**

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del .lgs.198/2006.

#### **Settimo livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti a titolo esemplificativo:

1. addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;
2. garzone.

### **PASSAGGIO DI QUALIFICA**

#### **Art. 15 - Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori svolte senza soluzione di continuità, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo non inferiore a tre mesi. Qualora la prestazione medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore non avrà diritto ad alcun avanzamento di livello e/o di qualifica.

#### **Art. 16 - Mansioni promiscue**

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari; quarto livello - quinto livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.



### **Art. 17 - Passaggi di livello**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

### **Art. 18 Indumenti da lavoro**

L'azienda richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti da lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2008 sostitutivo del D. Lgs. n. ex 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

### **Art. 19 - Attività stagionali**

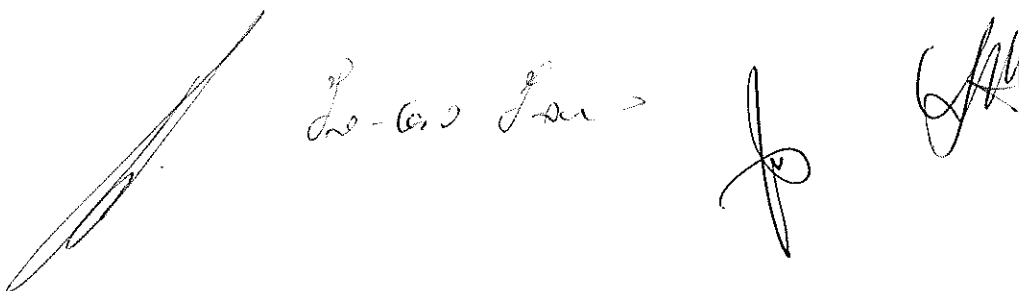
Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni.

### **Art. 20 Lavoro a tempo determinato**

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate secondo le modalità ed i termini dettati dal D. Lgs. del 06.09.2001, n.368 e dalla L.30/2003, del DLgs n.276/03, e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalla Legge n. 92/2012 e ss.mm.ii.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

- 1) in caso di malattia, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni. La durata del contratto sarà prorogata di un tempo uguale a quello previsto per la conservazione del rapporto, salvo il venir meno della causa che ha giustificato l'apposizione del termine;
- 2) In caso di dimissioni di lavoratori qualificati, il termine di preavviso è uguale a quello dovuto dai lavoratori a tempo indeterminato. Per i lavoratori con qualifiche superiori o altamente specializzati, il periodo di preavviso non potrà essere inferiore al 20% della durata del contratto a termine;
- 3) ai sensi della Legge n. 92/2012, in caso di prima assunzione con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai dodici mesi, non è previsto l'obbligo di motivarne la causa. Il contratto a termine così stipulato non è prorogabile;



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a long, sweeping signature; the initials 'L. - G. - S.' followed by an arrow pointing right; a stylized signature; and another stylized signature.

4) in caso di riassunzione, di un lavoratore in precedenza occupato con contratto a termine di durata fino a sei mesi, occorre un intervallo di attesa tra i due contratti di 20 giorni; per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi, l'intervallo è stabilito in 30 giorni;

la durata dell'intervallo è di 20 giorni in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore;

5) nei limiti del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito della stessa unità produttiva, è inoltre possibile assumere con contratto a tempo determinato, anche senza motivazione, nei seguenti casi:

- avvio di nuove attività;

- lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;

- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

- rinnovo e/o proroga di una commessa esistente;

- altre ipotesi potranno essere previste e concordate in sede aziendale;

6) il termine è altresì giustificato dai lavori di carattere stagionale e nelle altre ipotesi previste e concordate a livello aziendale;

7) il contratto a termine non può durare oltre i 36 mesi;

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

### **Titolo III**

#### **MANSIONI E DETTAGLIO LIVELLI**

##### **Art. 21 (Declaratoria)**

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione. Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Sono considerati "Quadri di Direzione" coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n.190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza sulla base di strategie e programmi aziendali pre-definiti e posseggono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- (a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- (b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.
- (c) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella condizione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o in servizi di particolare complessità operativa;
- (d) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

(Accesso alla qualifica)

La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato idonee competenze professionali e abbiano dimostrato il proprio impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

La nomina sarà *subjudice* sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

(Minimi retributivi)

Per la qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

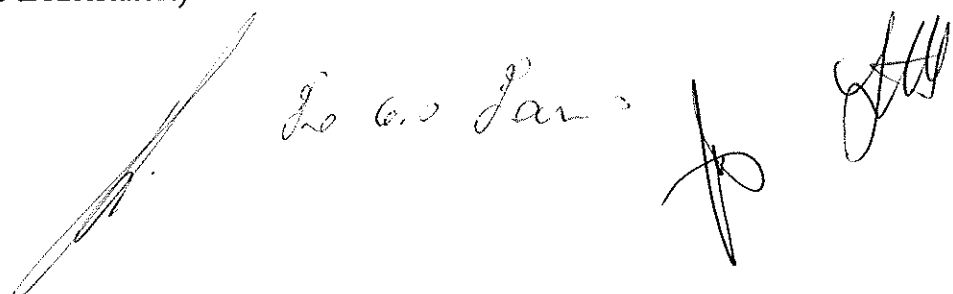
Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Sono considerati Quadri, ai sensi della legge del 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, i lavoratori che, ai sensi del RDL n. 1130 del 1 luglio 1926 e succ. modd., abbiano idoneo titolo di studio e/o un'adeguata formazione e/o una preparazione professionale specialistica, inquadrabili nella seguente declaratoria:

I lavoratori che, in assoluta autonomia operativa, ricoprendo funzioni direttive, di indirizzo e di coordinamento e gestendo il lavoro di altri dipendenti, svolgano mansioni di completa responsabilità, che, per competenze professionali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti.

**Ricercatori e Quadri ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale**

(Definizione di Ricercatore)

The image shows several handwritten signatures and a stamp. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, the name 'Lo. G. Jans' is written in cursive. To the right of the name are two more signatures, one of which appears to be a large, bold initial. There is also a faint rectangular stamp or mark to the left of the central signature.

Per ricercatore si intende il lavoratore che, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza nessun altro compito o mansione che lo colleghi, in qualsiasi modo, all'attività produttiva dell'azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore, purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

(Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

Per Quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il Quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o di coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzano, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

(Periodo sabatico)

E' facoltà dei ricercatori e dei quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di 48 mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione.

L'utilizzo di questo arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo. Nelle aziende con più di 10 ricercatori/quadri, il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

(Norme di salvaguardia)

L'accesso all'istituto del periodo sabatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale, dovrà essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

### **Orario part-time**

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time, con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

(Formazione ed aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri, con costi a carico delle aziende, o dei Fondi Interprofessionali di Formazione Continua, anche mediante l'attivazione di progetti collegati a programmi europei. Le giornate di formazione saranno considerate lavorative.

#### **(Assegnazione della qualifica)**

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

#### **(Polizza assicurativa)**

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta, altresì, ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **(Orario Flessibile)**

Le Imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali.

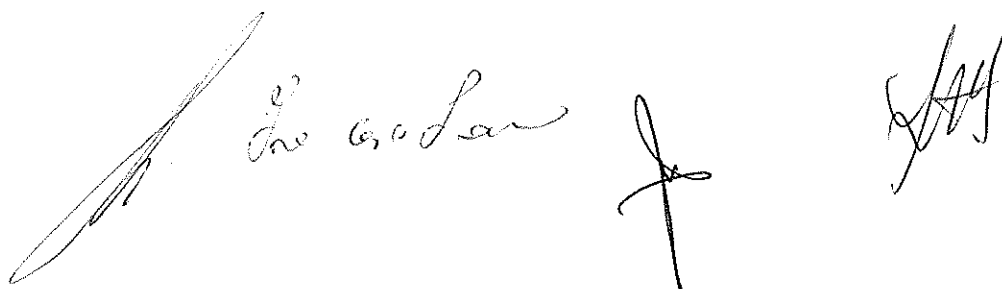
Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione.

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni e inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la rilevazione statistica dell'utilizzo del presente strumento.

#### **(Orario annuale)**

I quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l'orario di apertura al pubblico, potranno determinare l'articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua.

Tale libera articolazione dell'orario annua dovrà rispettare tre criteri per essere valida:



- a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
- b) comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;
- c) accettazione da parte dell'azienda: decorsi 7 giorni dalla comunicazione, la proposta si intenderà accolta per tacita accettazione;
- d) per le donne-quadro con figli minori in età scolare si deroga al punto c).

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione all'Ente Bilaterale per la rilevazione statistica dell'utilizzo del presente strumento.

### **Indennità di funzione.**

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

-Categoria Quadri: l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 240,00 lordi per 13-mensilità.

### **Cointeressenza**

Al fine del maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'impresa e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro e appartenenti alle categorie direttive o addetti ad alto contenuto tecnologico professionale e con qualifica di Quadro, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza.

I criteri della cointeressenza devono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro e i Quadri di direzione e/o lavoratori ad alto contenuto tecnologico con la qualifica di quadro e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto.

In ogni caso, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non potrà essere inferiore a quello previsto dal Contratto nazionale e dai contratti territoriali per la categoria alla quale il quadro appartiene.

## **TITOLO IV**

### **CONTRATTO APPRENDISTATO**

#### **Art. 22 Disciplina dell'apprendistato**

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo di dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, riconoscono in tale istituto un importante strumento per

l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare e incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze, in particolare è rimessa all'Ente Bilaterale l'approvazione del piano formativo del giovane apprendista che si intende assumere.

### **Art. 23 Tipologie**

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

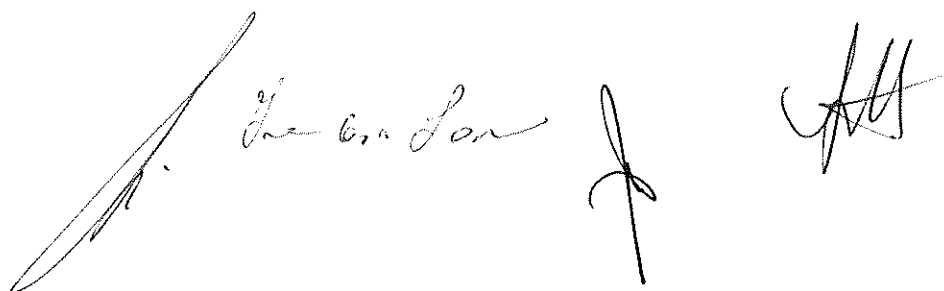
- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

### **Art. 24 Durata**

- 1) La Riforma Fornero ha introdotto una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 3 anni del contratto di apprendistato.
- 2) Il limite di durata minima non si applica agli apprendisti stagionali, per i quali –unico caso- è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro-rapporti di durata anche inferiore, in un arco temporale molto ampio che viene stabilito in 48 mesi.
- 3) Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire la professionalità propria dei livelli dal 2° al 6°.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

<b>Inquadramento finale</b>	<b>Durata (mesi)</b>
Livello 2	48mesi
Livello 3	48mesi
Livello 4	36 mesi
Livello 5	36 mesi



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

**Art. 25 Proporzione numerica**

È ammessa l'assunzione di apprendisti nella misura di 1 apprendista per ogni maestranza qualificata e/o specializzata per le aziende che occupano fino a 9 dipendenti.

Per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 9 il rapporto è di 3 apprendisti per ogni 2 maestranze specializzate e/o qualificate.

È confermata la possibilità di assumere fino a 3 apprendisti per le aziende che hanno meno di 3 lavoratori qualificati.

**Art. 26 Limite all'assunzione**

Per le imprese che occupano oltre 10 dipendenti la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

Per il periodo decorrente dal 01.07.2013 al 31.08.2015 la suddetta percentuale è ridotta al 36%;

Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Rientrano, invece, nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo oppure oggettivo.

In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro apprendista.

In caso di violazione del suddetto obbligo i nuovi apprendisti assunti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.

L'obbligo di conferma del 50% degli apprendisti non si estende alle imprese con meno di 10 dipendenti.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2013, in caso di recesso da parte del datore di lavoro, alla fine dell'apprendistato è dovuto un contributo all'INPS pari al 50 % del trattamento iniziale di ASPI.

**Art. 27 Procedure di applicabilità.****a) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, dovranno presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, previste dalle norme contrattuali nazionali del terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità il rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai



programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

**b) apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale - apprendistato di alta formazione e ricerca**

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto a) del presente articolo sarà effettuato al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tale tipologie contrattuali.

**Art. 28 Periodo di prova**

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- |                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| - Quadri e Primo Livello  | 6 mesi di calendario          |
| - Secondo e Terzo Livello | 60 giorni di lavoro effettivo |
| - Quarto e Quinto Livello | 60 giorni di lavoro effettivo |
| - Sesto Livello           | 45 giorni di lavoro effettivo |

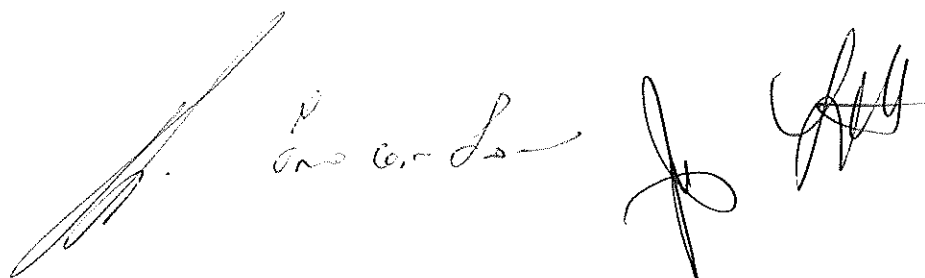
**Art. 29 Trattamento retributivo**

Il trattamento economico per gli apprendisti è il seguente:

-2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

-1 livello inferiore a quella in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.



Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6 livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7 livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### **Art. 30 Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

I lavoratori apprendisti avranno diritto al godimento di ore di permesso nella misura di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n. 54, e del DPR 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno con conseguente diritto del lavoratore al loro pagamento, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione a tempo pieno, fermo restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle a e b.

### **Art. 31 Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% delle retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### **Art. 32 Referente per l'apprendistato**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e dalle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

### **Art. 33 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

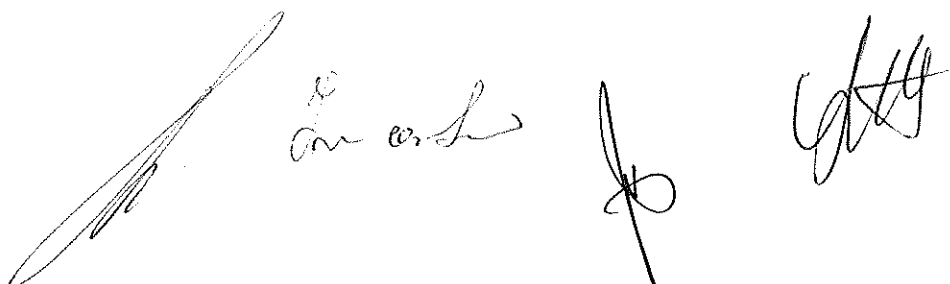
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

### **Art. 34 Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottomi né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 19,20,21.

### **Art. 35 Doveri dell'apprendista**



L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto collettivo e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

### **Art. 36 Sfera di applicazione**

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della presente disciplina contrattuale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali di cui ai punti n. 21) 23) e 24), art.14 del presente contratto collettivo.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

### **Art. 37 Attività formativa: durata e contenuti**

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall'art. 24.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati negli Allegati che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico – pratica dell'apprendista, vengono indicate negli Allegati del presente Accordo le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

#### **Art. 38 Modalità di erogazione della formazione**

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o video-comunicazione da server remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

#### **Art. 39 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo**

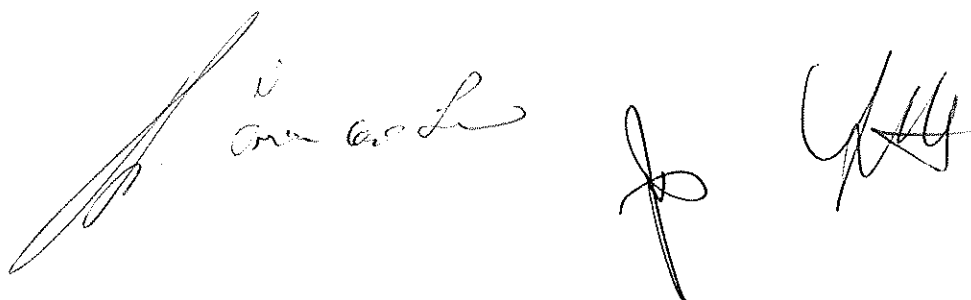
Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

#### **Art 40 Qualifica con durata fino a cinque anni**



Incoerenza con quanto indicato dal Ministero Del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai tre anni, le parti individuano nella tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 60 mesi.

#### **Art. 41 Conformità al contratto**

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'ente bilaterale EBIGEN la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere; a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

#### **Art. 42 Apprendistato in cicli stagionali.**

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 36 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

#### **Art. 43 Iscrizione assistenza sanitaria apprendista**

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

#### **Art. 44 Risoluzione del rapporto**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo di formazione così come stabilito da contratto;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

**Art. 45 Rimando alla normativa.**

Per tutto quanto qui non previsto, le Parti demandano alla legislazione vigente, all'Accordo Quadro sull'Apprendistato allegato al presente Accordo e agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza triennale all'Ente Bilaterale EBIGEN.

**TITOLO V**

**IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

**GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

**Art. 46 Premessa.**

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Legge Biagi"(D.lgs. n. 276/2003) ad oggi debitamente integrati dalla "Riforma Fornero" (Legge del 18. 07. 2012 n.92) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa ed una migliore capacità occupazionale dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali, disciplinate negli articoli che seguono, rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele, frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

**Art. 47 Richiami normativi.**

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato Legge 18.07.2012 n. 92, e precedentemente dal D.Lgs. 276/2003 D.Lgs. n. 124/2004, Legge n. 192/2012, in particolare:

- per il lavoro intermittente: lavoro intermittente o "job on call" - lavoro a chiamata;
- per il lavoro ripartito o "job sharing";
- per il lavoro accessorio o prestazioni occasionali di tipo accessorio;

**Art. 48 Lavoro a Progetto**

E' definito come rapporto di lavoro personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

## TITOLO VI

### LAVORO INTERMITTENTE

#### O JOB ON CALL

#### O LAVORO A CHIAMATA

#### **Art. 49 Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)**

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "*job on call*" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore.

Si tratta di un lavoro intermittente che si verifica a determinate condizioni espressamente contrattualizzate.

Dette condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui:

- ai sensi dell'art. 1, lettera a), della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

- il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:

- fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica),



- ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali.
- per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste;
- nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
- attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni;
- per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale;

Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di “contratto di lavoro” che può essere stipulato:

1) con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità): in questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate. Tale indennità viene stabilita nella misura del 20% della paga oraria.

Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e, non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale);

2) senza obbligo di risposta (*nessuna indennità*).

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano le macro causali previste dalla disciplina del contratto a termine (*non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, ne quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nei tempi di più contratti a termine*).

Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

#### **Art. 50 Divieti**

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietata:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24

27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

### **Art. 51 Forma e Comunicazione**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato “ad substantiam” e “ad probationem” dei seguenti elementi:

- indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- indicazione della durata;
- luogo e modalità della disponibilità;
- preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità
- le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.

La comunicazione dell'assunzione – comunicazione obbligatoria – CO – deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto. L'iscrizione nel libro unico – LUL - deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

Le parti hanno studiato e predisposto un contratto a chiamata tipo allegato B al presente contratto.

### **Art. 52 Indennità di Disponibilità**

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese.

L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

La misura dell'indennità di disponibilità è quantificata nell'importo minimo mensile di:

- 410 € fino al 30/09/2014
- 415 € per il periodo dall'1/10/2014 al 30/04/2015
- 420 € per il periodo dall'1/05/2015 al 30/06/2016

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 173 ore.

### **Art. 53 Impossibilità temporanea**

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

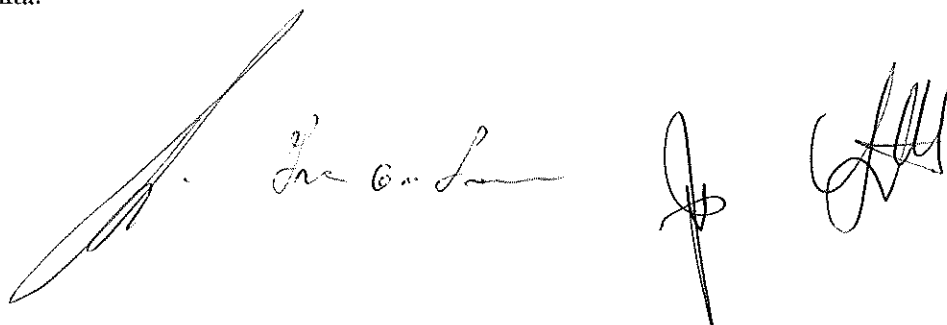
La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

### **Art. 54 Risarcimento**

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

- ✓ la risoluzione del contratto
- ✓ la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto
- ✓ il pagamento di un congruo risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.



Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

#### **Art. 55 Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata**

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata per tutti gli istituti contrattuali non trattati nel presente Capo II Titolo VII, si applica quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati di pari categoria.

## **TITOLO VII**

### **LAVORO RIPARTITO O "JOB SHARING"**

#### **Art. 56 Lavoro ripartito**

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale.

Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni e/o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda all'altro lavoratore di continuare a prestare la propria attività lavorativa alle sue dirette dipendenze. In tal caso, il contratto di lavoro ripartito si trasformerà in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro lavoratore, qualora intenda conservare il proprio posto di lavoro, dovrà proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione, entro 7 giorni dall'evento. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5, D.lgs. 10.9.03 n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° giugno all'Ente Bilaterale.

#### **Art. 57 Soglie numeriche**

I lavoratori somministrati dalle Agenzie di somministrazione ad un'impresa aderente al presente CCNL, qualora impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<b>(Lavoratori dipendenti)</b>	<b>(contratti flessibili)</b>
Da 0 a 5	4
Da 6 a 10	7
Da 11 a 20	11
Da 21 a 35	16
Da 35 a 50	26

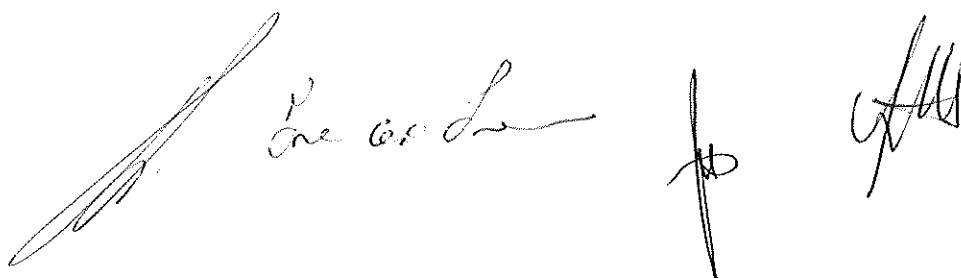
Per ogni scaglione

di 100 **ulteriori 15**

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 25%.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti articoli, è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione.



La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

#### **Art. 58 Gestione delle controversie.**

In caso di controversie aventi ad oggetto i contenuti o l'applicazione del presente c.c.n.l., le Parti, in conformità ad uno spirito bilaterale, dovranno attenersi alla procedura di seguito indicata:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita presso lo stesso. In caso di mancato accordo, le parti potranno rivolgersi alla DTL dove ha la sede l'impresa, secondo le procedure di legge;

3. per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte del lavoratore della copia degli atti della vertenza all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di analisi statistica e valutazione giurisprudenziale.

### **TITOLO VIII**

#### **LAVORO ACCESSORIO**

##### **Art. 59 Lavoro Accessorio - prestazioni occasionali di tipo accessorio**

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte senza l'instaurazione di un rapporto di lavoro ( artt. 70-73 D.Lgs. 276/2003).

Come precisato dall'INPS nella circolare n. 17/2010, si tratta di attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a euro 5.000,00 nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente (comma 1, articolo 70, D.Lgs n. 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012 – Riforma Fornero).

Tali attività devono inoltre essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione e senza il tramite di intermediari (INPS, circ. 88/2009).

##### **Art 60 Limite reddituale**

In applicazione delle novità introdotte dalla Legge n.92/2012, dalla lettura del primo periodo dell'art. 70 del D.Lgs n. 276/2003, è data la facoltà di attivare rapporti di lavoro accessorio nel rispetto esclusivamente di un limite di carattere economico (circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012).

Le prestazioni di lavoro accessorio non possono dare luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a euro 5.000,00 nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Fermo restando nel corso di un anno solare il limite complessivo predetto, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, tali attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori ad euro 2.000,00, anche questi rivalutati annualmente (comma 1, art. 70 D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012).

Qualora il committente sia un imprenditore commerciale o un professionista, la prestazione accessoria espletata nei suoi confronti non può dar luogo a compensi superiori ad euro 2.000,00 di voucher; in caso contrario vige esclusivamente il limite complessivo annuale di euro 5.000,00.

#### **Art. 61 Ambito applicativo**

Dal 18 luglio 2012 possono essere rese "attività lavorative di natura meramente occasionale" nella generalità dei settori produttivi.

#### **Art. 62 Adempimenti dei committenti**

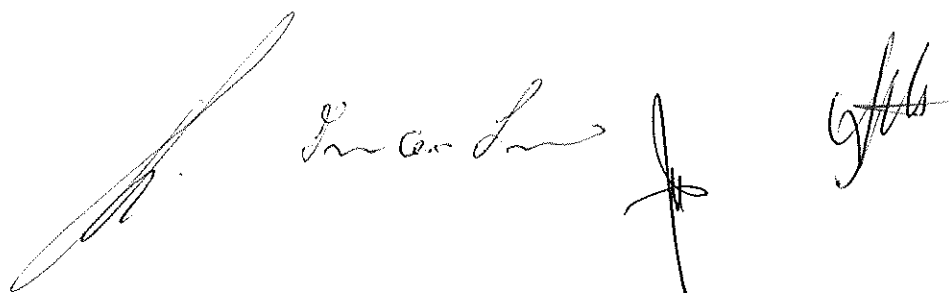
##### **a) Comunicazione obbligatoria**

I committenti di prestazioni occasionali di tipo accessorio hanno l'obbligo di comunicare all'INAIL, prima dell'inizio della prestazione:

- i propri dati anagrafici e codice fiscale
- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale
- il luogo dove si svolgerà la prestazione
- le date presunte di inizio e di fine attività lavorativa. In conformità alla nota dell'INAIL n. 6464/2010, la comunicazione deve indicare l'intero atto temporale in cui si intende ricorrere al lavoro occasionale accessorio del prestatore, anche se esteso a più fine settimana, giorni alterni della settimana o settimane alterne nell'arco di più mesi.

##### **b) Pagamento delle prestazioni**

Ai sensi dell'art. 72, comma 1, D.Lgs 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012, il pagamento delle prestazioni avviene tramite la consegna da parte del committente di buoni, anche detti voucher, di valore



predeterminato, orari, numerati progressivamente e datati, che devono essere riscossi automaticamente dal lavoratore presso un qualsiasi ufficio postale.

I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'art.72 del D.Lgs. n. 276/2003, sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il voucher non è integrabile con somme di denaro, neanche a titolo di rimborso spese forfettarie.

In conformità a quanto stabilito dall'INPS con circolare n. 104/2008 e n.76/2009, le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né all'assegno per il nucleo familiare.

### **c) Voucher telematici e voucher cartacei**

Sono previsti voucher telematici e voucher cartacei.

Il voucher telematico utilizza una carta magnetica; i buoni cartacei possono essere acquistati presso le sedi INPS.

Nel caso di voucher telematici i prestatori di lavoro sono tenuti ad effettuare l'accreditamento anagrafico presso l'INPS al fine della corretta gestione delle posizioni contributive individuali.

Per gli ulteriori adempimenti connessi all'utilizzo dei voucher sopradetti, per quanto non espressamente specificato si rinvia alla normativa vigente in materia.

## **TITOLO IX**

### **COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 63 Orario di Lavoro**

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in sei giorni lavorativi.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

Ai fini della disposizione di cui al precedente comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo che può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo di dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro e/o collegate alla tipologia di attività.

Nella settimana lavorativa si potrà superare il limite di 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative di meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.



L'attività potrà essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi.

L'ente bilaterale ha il compito di predisporre un nastro di orari multi - periodale per i vari settori di adesioni del terziario.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

La durata massima dell'orario di lavoro, pari a 48 ore medie nel periodo di riferimento, si applica anche nei confronti degli apprendisti maggiorenni.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, in relazione all'art. 3, RD 10.9.23 n. 1955.

Il lavoro svolto nella giornata di domenica, darà diritto ad una maggiorazione pari al 10 per cento per ogni ora lavorata. L'orario di lavoro sarà esposto nei locali dell'azienda.

#### **Art. 64 Orario di lavoro per i lavoratori di minore età**

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

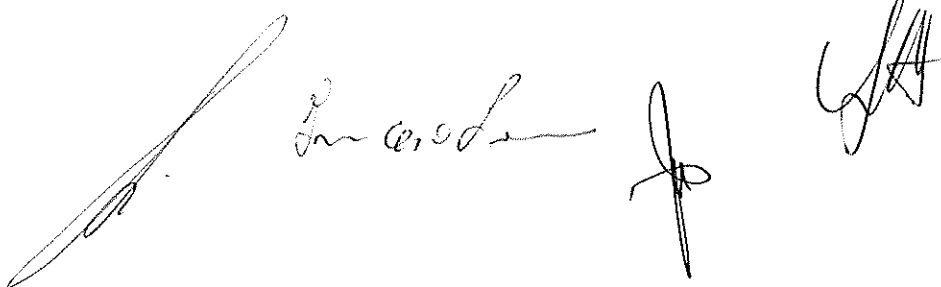
#### **Art. 65 Riduzione dell'orario**

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale pari a 72 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di una giornata intera o di mezza giornata. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi, diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a 32 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.



In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Per l'area degli alberghi e campeggi, nel caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di 13ma mensilità, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

#### **Art. 66 Distribuzione orario di lavoro giornaliero**

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio, nonché i turni di servizio, tenendo conto delle esigenze dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

#### **Art. 67 - Lavoratori notturni**

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 22.00 e le 6.00 del mattino.

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere.

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, RD 10.9.23 n. 1955 e successive modificazioni e integrazioni.

Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3, legge 22.2.34 n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento.

Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello e/o nei contratti integrativi.

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui al presente contratto.

Specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile possono essere definiti dai contratti integrativi.

Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli artt. 8 e 10, D.lgs. n. 532/99.

#### **Art. 68 Ore non fruita**

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruita per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nel "monte ore" e danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra azienda e lavoratore;
- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro.

Trascorso il suddetto termine, sarà il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo il datore di lavoro provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

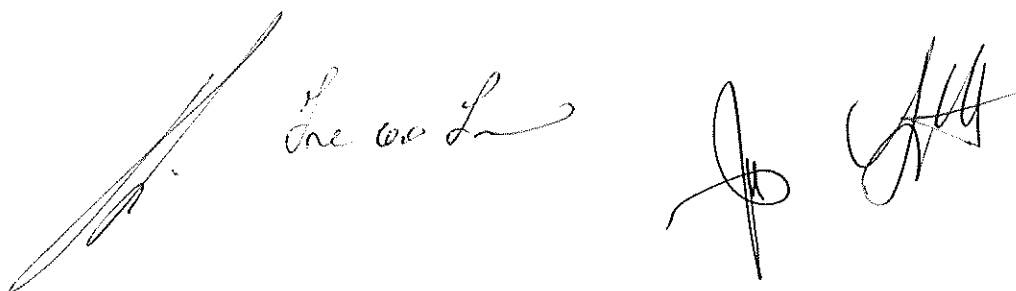
Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 69 Personale extra e di rinforzo**

Ai sensi del comma 3° dell'articolo 23 della Legge n. 56/1987 e leggi segg. è consentita l'assunzione diretta dei lavoratori extra per periodi non superiori a tre giorni e nei seguenti casi:

- banchetti;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico quali: meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi ed eventi similari.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione di II livello o aziendale tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.



In mancanza di accordi locali il compenso orario da corrispondere è quello uguale ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello maggiorato del 20%.

#### **Art. 70 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia**

L'orario settimanale per i soci lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 45 ore.

Sono considerati lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
  - custodi;
  - guardiani diurni e notturni;
  - personale addetto a mansioni di semplice attesa;
  - portieri;
  - autisti;
  - uscieri ed inservienti;
  - addetti al carico e scarico;
  - addetti ai centralini telefonici;
  - addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione.
- per i lavoratori, di ogni qualifica e mansione, impiegati nelle aziende di distribuzione e commercializzazione carburanti l'orario settimanale sarà di 42 ore;

## **TITOLO X**

### **PART-TIME**

#### **Art. 71 Lavoro parziale o part-time**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito

della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo a fornire una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri verticale.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Comunque il datore è tenuto annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

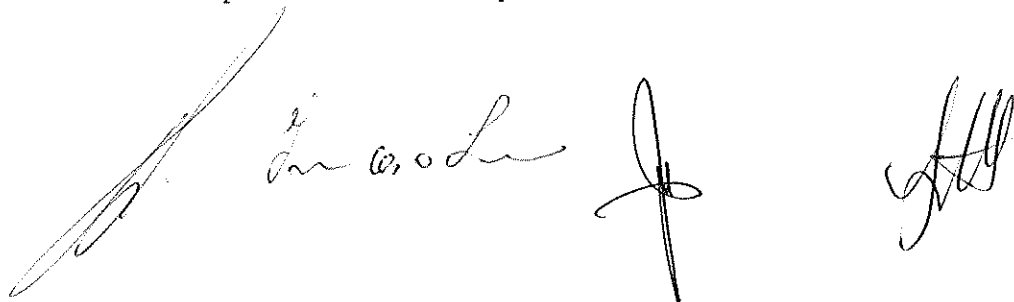
Possono essere previste clausole cosiddette flessibili o elastiche. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari, dovendosi intendere per ore supplementari quelle prestate oltre l'orario concordato nel contratto individuale, purché nei limiti dell'orario a tempo pieno (40 ore settimanali).

Si prevede espressamente che nel part-time di tipo orizzontale sia consentito il ricorso al lavoro supplementare e che questo possa essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo determinato. Ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, purché rimanga inferiore all'orario normale settimanale.

## **Art. 72 Lavoro supplementare**

Le prestazioni di lavoro supplementare, così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.



## **TITOLO XI**

### **CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE**

#### **Art. 73 Flessibilità**

##### **A) Orario multi periodale**

In relazione alle peculiarità del settore terziario e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane, prestazioni lavorative di durata superiore a quella normale e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore alle 41 ore fino alle 48 ore, non darà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre, per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella normale, non avrà luogo alcuna riduzione della retribuzione ordinaria.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quella normale, non potrà superare i dodici mesi, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

##### **B) Recupero**

In occasione dei periodi di maggiore intensità lavorativa e nell'interesse delle aziende operanti nel settore terziario, L'Ente Bilaterale provvederà a fissare il maggior numero di ore da prestare settimanalmente oltre le 40 ore, con un sistema diversificato, che preveda il recupero delle maggiori ore prestate anziché la riduzione della prestazione lavorativa.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio, il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Il monte ore annuo da utilizzarsi per il recupero non potrà superare le 90 ore.

#### **Art. 74 Maggiorazione**

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva è quella prevista nel presente contratto.

È possibile per necessità lavorative modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (*clausola flessibile*).

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale non è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali, vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

#### **Art. 75 Modalità di applicazione**

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno cinque giorni.

#### **Art. 76 Clausole flessibili - retribuzione**

Le parti, in merito al lavoro a tempo parziale, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

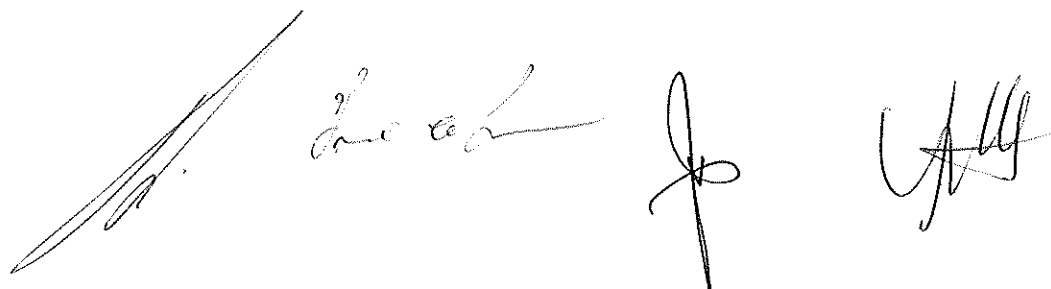
La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%.

#### **Art. 77 Clausole elastiche - retribuzione**

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

#### **Art. 78 Condizioni speciali**



Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti commi del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

## **TITOLO XII**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 79 Lavoro straordinario**

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale settimanale sono considerate lavoro straordinario.

Nell'applicazione dell'orario flessibile, le ore lavorate nel periodo di riferimento, non danno luogo a lavoro straordinario.

Il ricorso a prestazioni lavorative supplementari e straordinarie deve esser contenuto, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un periodo che non superi le 250 ore annuali.



Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate e riportate nel libro unico del lavoro.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso in relazione a:

- a) casi di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore;
- c) casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione dei beni e dei servizi;
- d) eventi particolari, quali mostre, fiere, serate a tema, feste cittadine, eventi di moda e/o di promozione turistica;
- e) allestimento di servizi per eventi particolari, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art.19 della legge 7 agosto 1990 n.24, sostituito dall'art. 2 comma 10, legge 24 dicembre 1993 n 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive stabilite nel presente contratto.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo mensile di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

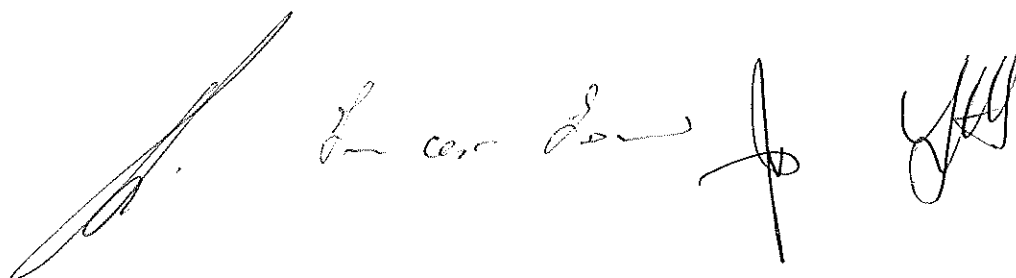
Per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 40% (quaranta per cento) straordinario notturno;
- 4) 50% (cinquanta per cento) straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può, in nessun caso, considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro ordinario e straordinario valgono le vigenti norme di legge.

#### **Art. 80 Criteri di computo dello straordinario**



Nel criterio del computo dello straordinario, i periodi delle ferie annuali e di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Inoltre, nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui all'articolo precedente al punto 2, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media dell'orario di lavoro.

## **TITOLO XIII**

### **FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSO E PERMESSI**

#### **Art. 81 Ferie**

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Le ferie non sono di norma frazionabili, sono un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile, sono monetizzabili e devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue, fino alle quattro settimane, saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse: le giornate di riposo settimanale spettanti per legge; le festività nazionali e infrasettimanali; le giornate non più festive agli effetti civili.

Conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono: le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge; le festività nazionali ed infrasettimanali; le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Durante le ferie al personale è dovuta la normale retribuzione di fatto.

Nella quantificazione del diritto alle ferie, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità obbligatoria, malattia o infortunio.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di ferie, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di ferie.

Su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per ragioni di servizio particolari, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e altresì, il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente nel luogo di ferie.

L'eventuale insorgenza della malattia, tempestivamente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dall'Inps, interrompe il decorso delle ferie.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Negli Istituti dell'assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

#### **Art. 82 Festività**

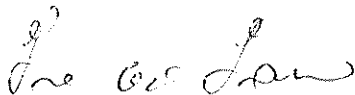
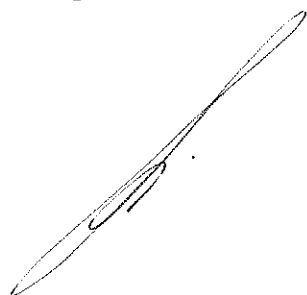
Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

##### **festività nazionali:**

- Anniversario della Liberazione 25 aprile
- festa del Lavoro 1° maggio,
- festa della Repubblica 2 giugno,

##### **festività infrasettimanali:**

- Capodanno 1° gennaio
- Epifania 6 gennaio



### **lunedì dell'Angelo**

- Assunzione 15 agosto
- Ognissanti 1° novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- S. Natale 25 dicembre
- S. Stefano 26 dicembre
- Patrono della Città.

Nelle aziende della distribuzione e del commercio il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

Al lavoratore assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio della lavoratrice, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Non è dovuto, il trattamento di cui sopra, nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al personale che lavora durante le suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo del 20%.

### **Festività soppressa del 4 Novembre**

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977, n.54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

### **Art. 83 Riposi settimanali**

Ogni sette giorni di lavoro il lavoratore ha diritto di un riposo consecutivo di almeno 24 ore, solitamente coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il riposo settimanale è calcolato come media di un periodo non superiore a 14 giorni - fanno eccezione le seguenti casistiche:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) attività stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al servizio o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;
- b) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività;
- c) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

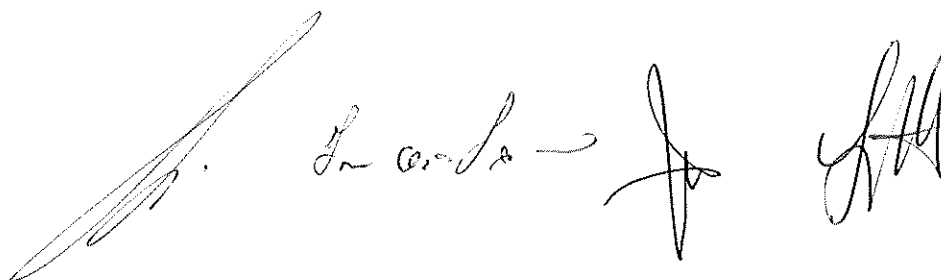
#### **Art. 84 Interruzione - soste – sospensione – riduzione d'orario – recuperi - intervallo per la consumazione dei pasti**

**Riposo Giornaliero - Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale di 40 ore, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.**

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

**Pause** – Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire al recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti, fino a 2 ore.



**Pausa pasto** - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

**Soste** - Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

**Sospensioni** - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

**Recuperi** - Il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OOSS stipulanti il presente contratto, è consentito purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

#### **Art. 85 Permessi retribuiti - ROL**

Gruppi di quattro o di otto ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro festività abolite da combinato disposto della legge 54/1977 e del D.P.R. 792/85, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi per un totale di 72 (settantadue) ore annue saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non goduti entro la data del 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo.

Salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.

### **TITOLO XIV**

#### **ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO**

##### **Art. 86 Aspettativa**

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 5 (cinque) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il datore può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 5 (cinque) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

#### **Art. 87 Congedo per matrimonio**

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi.

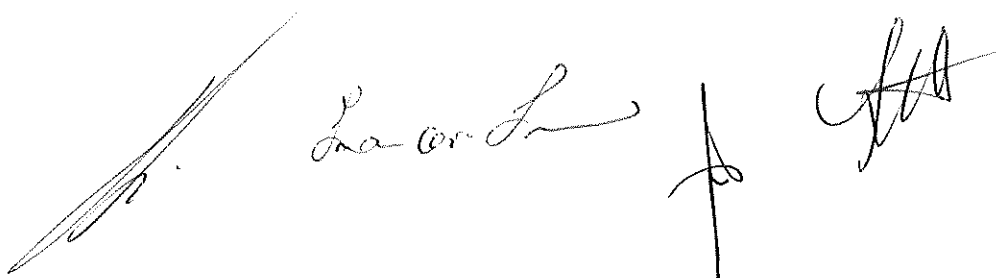
Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

Gli impiegati in congedo sono integralmente a carico del datore di lavoro e viene loro corrisposta la normale retribuzione. Agli operai, invece, l'assegno per congedo matrimoniale viene erogato dal datore di lavoro, e a seconda dell'inquadramento previdenziale aziendale, è possibile che parte della retribuzione sia a carico dell'Inps, sempre a condizione che si fruisca effettivamente del congedo e che il rapporto di lavoro sia in corso da almeno una settimana.

La base economica su cui calcolare l'assegno e' la sola retribuzione corrente, senza i ratei della tredicesima, i compensi per ferie non fruito o per straordinario e le quote dei compensi corrisposti al lavoratore una tantum.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.



### **Art. 88 Congedo per motivi familiari**

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 3 giorni di calendario.

Tale congedo, potrà essere prolungato ai sensi della legge 8 marzo 2000 n. 53.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza concordandoli direttamente con l'azienda.

### **Art. 89 Permessi per elezioni**

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni (elezioni politiche, europee e amministrative), tutti i lavoratori dipendenti che adempiono funzioni

presso gli uffici elettorali, quindi scrutatori, segretari e presidenti di seggio, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum (nazionali o regionali), i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (art. 119, T.U. 361/1957; art. 11, L. 21.3.1990, n. 53).

Tali assenze sono quindi utili ai fini della maturazione dell'indennità di presenza ove correlata alla semplice presenza in servizio (Cass. 23.10.2002, n. 14949).

### **Art. 90 Lavoratori Studenti**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore del terziario le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore 'pro capite' in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1.1.2010 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.



In ogni azienda turistica e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. I lavoratori che potranno assentarsi

contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al quadrimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai commi precedenti, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e/o l'Ente Bilaterale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: anzianità di servizio, età, tipologia del corso e caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

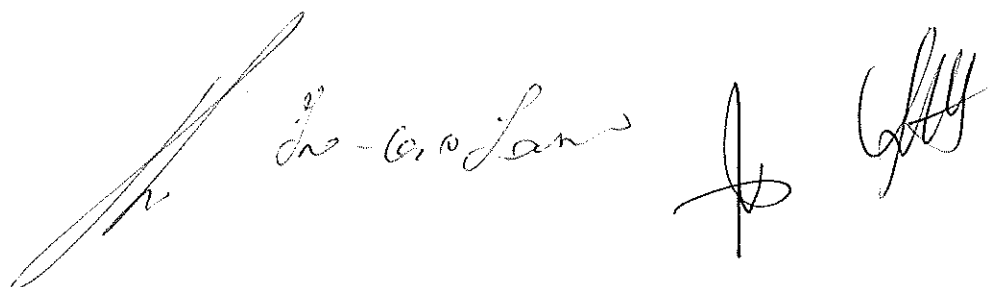
L'Ente Bilaterale ha il compito di analizzare e studiare dei permessi retribuiti per corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, possano essere richiesti per l'acquisizione di un diploma di qualifica professionale riferito al settore terziario.

L'ente bilaterale ha altresì il compito di analizzare e studiare dei permessi per i lavoratori in possesso della carta blu europea interessati ad acquisire una qualifica professionale nel settore del terziario.

#### **Art. 91 Diritto allo studio**

Per il diritto allo studio sono previste 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:



- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il corsista dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
- c) a tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- d) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 % della forza occupata alla data di cui al precedente comma. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

#### **Art. 92 Formazione professionale**

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

#### **- Tirocini di orientamento:**

sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia di formazione emanate negli ambiti regionali.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio il 2 % della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2 % della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, una certificazione di frequenza ogni trimestre.

### **Art. 93 Permessi per sostenere gli esami**

Tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari (anche fuori corso), hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame.

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma dipende solo dal fatto che lo stesso venga sostenuto.

A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

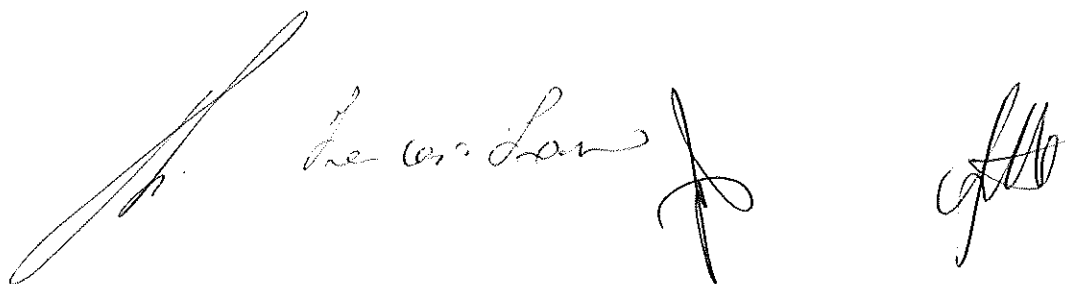
I privatisti non iscritti a corsi regolari di studio hanno diritto a permessi retribuiti per sostenere gli esami; se l'esame è suddiviso in una prova scritta e una prova orale da sostenere in giorni distinti, i giorni di permesso retribuito spettano per ciascuna prova.

### **Art. 94 Aspettativa straordinaria per formazione permanente**

La durata massima è di 12 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.



Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.

## **TITOLO XV**

### **TRASFERIMENTI E MISSIONI**

#### **Art. 95 Missione e trasferta**

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso il personale non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso compete oltre alle normali spettanze:

- a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In alternativa al lavoratore che compia un minimo di 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo della diaria di cui al punto 2) una indennità pari a non meno del 10% della retribuzione per 14 mensilità. La scelta tra le opzioni di rimborso, a piè di lista o con diaria, è lasciata al lavoratore.

L'ente bilaterale su richiesta delle parti, potrà studiare e proporre una o più alternative o proposte economiche per adeguare la trasferta alle aspettative delle parti.

#### **Art. 96 Dettagli trasferte**

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 12% calcolato come sopra.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data d'entrata in vigore del presente contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro 3 mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita in 20% calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo del minor prezzo giornaliero.

Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle 2 stelle.

#### **Art. 97 Rimborsi capo famiglia con congiunti**

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico, al:

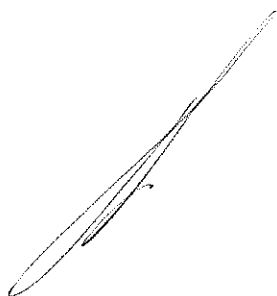
- a) rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- d) un'indennità pari a 1 mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

#### **Art. 98 Rimborsi**

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta a 50%.

#### **Art. 99 Trasferimento**

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.



Lo- Co, o Lo- Co



Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

#### **Art. 100 Trasporto**

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente Capo.

### **TITOLO XVI**

#### **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

##### **Art. 101 Congedo di maternità e di paternità**

Durante lo stato di gravidanza e puerperio a titolo di “congedo di maternità” la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre adottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## 1. Congedo parentale

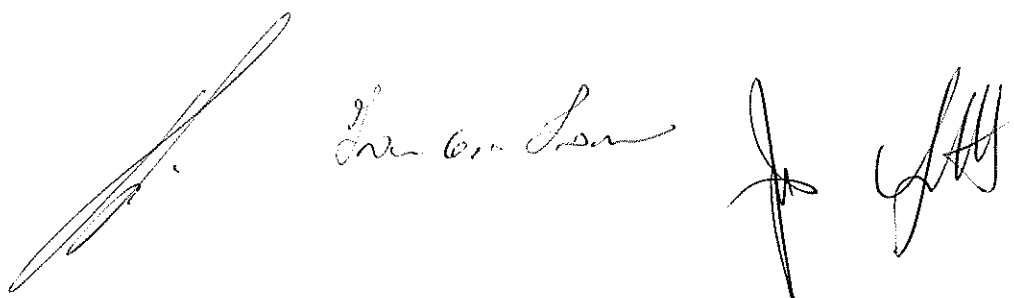
Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro "congedo parentale", secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:



- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

## **2. Riposi giornalieri**

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

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.



Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

### **3. Apprendistato e maternità**

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **4. Normativa**

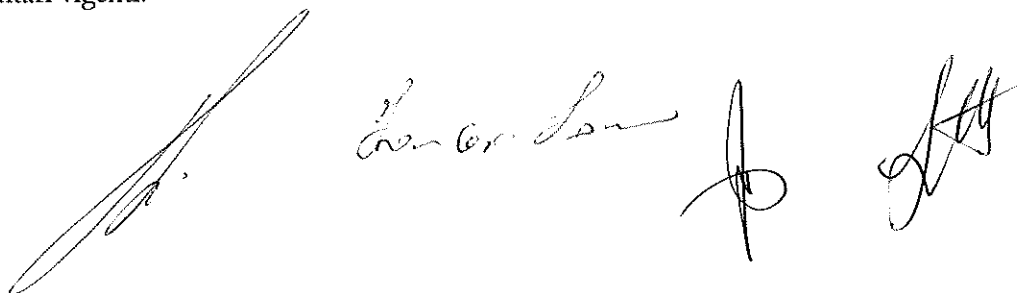
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.



## **TITOLO XVII**

### **MALATTIE E INFORTUNI**

#### **Art. 102 Malattia**

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia, salvo i casi di giustificato impedimento.

#### **Art. 103 Verifiche sanitarie**

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato per tre giorni consecutivi, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, con la trattenuta suo carico dell' indennità di mancato preavviso.

#### **Art. 104 Cambio indirizzo**

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente eventuali cambiamenti di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, il datore di lavoro presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

#### **Art. 105 Prescrizioni mediche**

Il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a rispettare le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

#### **Art. 106 Certificato di guarigione**

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

#### **Art. 107 Presenza presso domicilio**

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo da parte degli organi ispettivi.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al comma 2) del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di forza maggiore, e solamente ed esclusivamente nei casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, DL12.9.83 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

#### **Art. 108 Periodo di comporta**

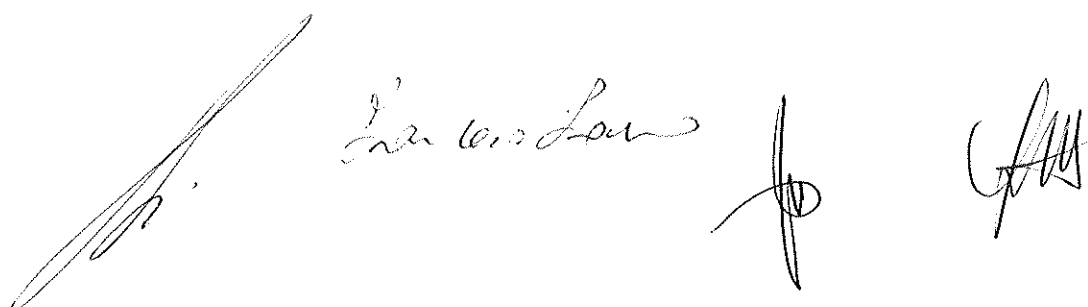
Le parti hanno stabilito un periodo di comporta, cioè di conservazione del posto di lavoro, tenendo conto della gravità dell'evento morboso impeditivo della prestazione lavorativa.

Conseguentemente è stato previsto il periodo di comporta annuale per sommatoria di giorni 180.

#### **Art. 109 Conservazione del posto**

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.



Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

#### **Art. 110 denuncia della malattia**

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

Il medico curante acquisisce ed invia all'INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR). Dopo l'invio all'INPS il sistema informativo restituisce il numero di protocollo al medico il quale lo comunica al lavoratore e rilascia, su sua richiesta, una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia (quest'ultimo è la parte per il datore di lavoro priva della diagnosi).

Tale numero di protocollo deve essere tempestivamente comunicato da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro qualora questi ne faccia richiesta.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare senza ritardo all'azienda l'assenza dovuta all'evento di malattia. Nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematico della certificazione suddetta ed il medico curante abbia rilasciato in modalità cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo, entro due giorni dal rilascio, dovrà recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

#### **Art. 111 Trattamento economico**

Durante il periodo di malattia certificata, il lavoratore dipendente (escluso apprendista descritto nell'articolo successivo) avrà diritto al seguente trattamento economico:

- 1) per i primi (3) tre giorni di (carezza) malattia viene erogata un'indennità pari al 50 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- 2) dal (4) quarto giorno al 180° giorno in poi verrà riconosciuto al lavoratore il 100% della retribuzione mensile ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS;



Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Evento: invalidità temporanea

(periodo, tipo indennità, % a carico datore lavoro, % a carico INAIL)

giorno infortunio, giornaliera, 100%, 0%

tre giorni successivi , giornaliera(periodo carenza), 60%,0,

dal 4° al 90° giorno, inabilità temporanea, 40%,60%,

dal 91° in poi, inabilità temporanea, 25%, 75%

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

#### **Art. 115 Trattamento economico infortunio dell'apprendista**

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere agli apprendisti tenuti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

<b>Invalidità temporanea</b>	<b>Percentuale a carico</b>		<b>Periodo</b>
	<b>Datore lavoro</b>	<b>Inail</b>	
Indennità giornaliera	100%	=	Giorno infortunio
periodo carenza	60%	=	Tre giorni successivi
Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° giorno al 90°
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° in poi

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

### **Art. 116 Anticipazione indennità INAIL**

Durante il periodo d'infortunio sul lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, alle normali scadenze dei periodi di paga, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta chiedendone, nel contesto il rimborso all'Istituto assicuratore.

Ai sensi dell'art. 70, DPR 30.6.65 n. 1124 Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fare anticipazioni sull'indennità per inabilità temporanea quando ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore. Il datore di lavoro deve, a richiesta dell'Istituto assicuratore, pagare all'infortunato, se questi si trova nel luogo dove risiede il datore di lavoro, l'indennità giornaliera per inabilità temporanea spettante a termine di legge, secondo le istruzioni date dallo stesso Istituto assicuratore.

L'ammontare delle indennità è rimborsato al datore di lavoro dall'Istituto assicuratore alla fine di ogni mese, salvo diversa convenzione.

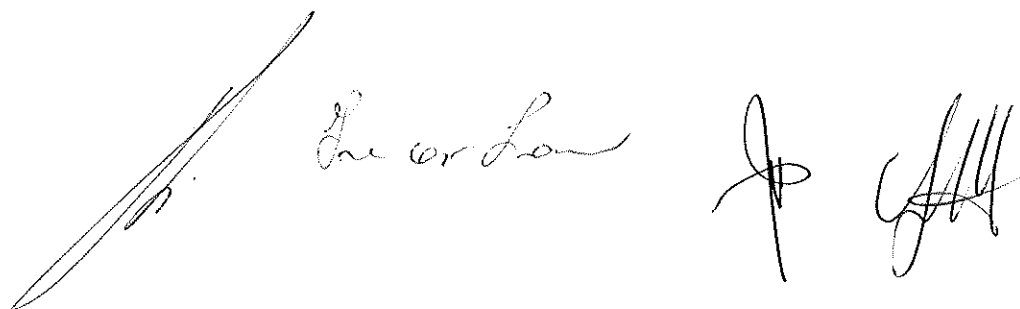
Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

### **Art. 117 Infortunio o malattia professionale**

Per i lavoratori dipendenti ad esclusione degli apprendisti spettano in caso di infortunio o malattia professionale i seguenti trattamenti:

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
2. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 40% (quaranta) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro solo in caso di ricovero ospedaliero.



3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

#### **Art. 118 Giornate non indennizzabili**

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

### **TITOLO XIII**

#### **SOSPENSIONE – ANZIANITA' - CAMBIO LIVELLO**

##### **SOSPENSIONE LAVORO**

#### **Art. 119 Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

##### **ANZIANITÀ SERVIZIO**

#### **Art. 120 Decorrenza anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.



### Art. 121 Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

### Art. 122 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

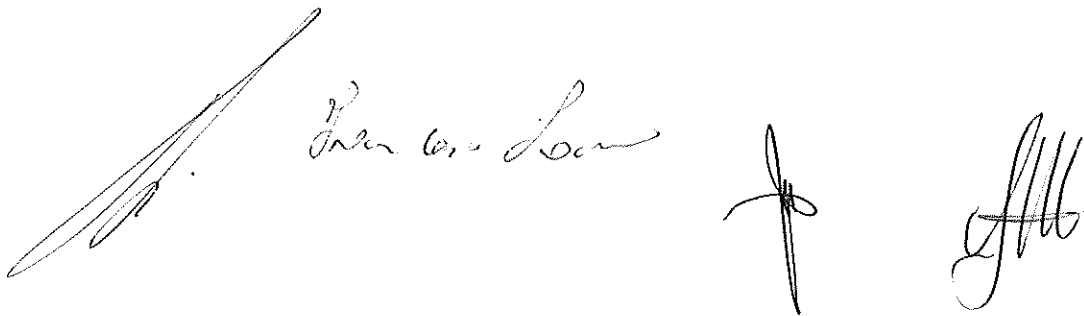
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre: dalla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento

<i>Quadri</i>	€ 25,46
<i>1 livello</i>	€ 24,84
<i>2 livello</i>	€ 22,83
<i>3 livello</i>	€ 21,95
<i>4 livello</i>	€ 20,66
<i>5 livello</i>	€ 20,30
<i>6 livello</i>	€ 19,73
<i>7 livello</i>	€ 19,47

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.



Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da successivi aumenti di merito, nè eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

## MANSIONI PROMISCUE

### **Art. 123 Mutamento mansioni**

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Vengono considerati PROMISCUI-PLURISERVIZIO quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei PROMISCUI-PLURISERVIZIO sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

### **Art. 124 Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore per esigenze tecniche organizzative, produttive e sostitutive può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

### **Art. 125 Modificazioni tecnologiche**

Ferma restando la validità per i casi individuali, il cambio di mansioni trova diversa applicazione nel caso dell'azienda che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, l'azienda potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo

che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui ai successivi articoli.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'articolo 51 e segg. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

#### **Art. 126 Passaggi di livello**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla paga conglobata.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

### **TITOLO XIX**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

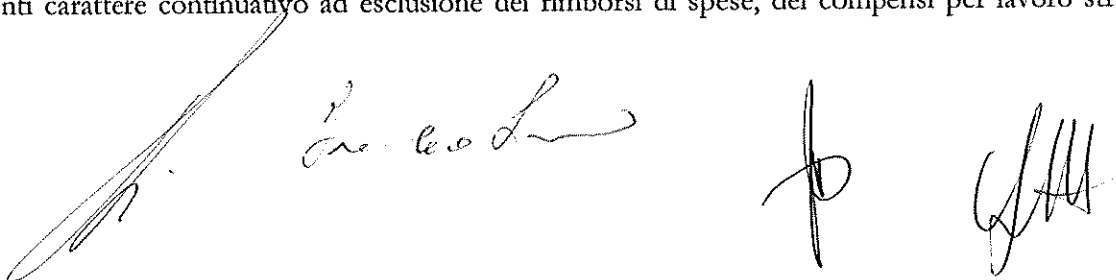
##### **Art. 127 Trattamento economico**

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella A, allegata al CCNL);
- b) eventuali scatti di anzianità ;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

##### **Art. 128 Retribuzione di fatto**

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle



gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

#### **Art. 129 Retribuzione mensile**

Al di fuori delle prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

#### **Art. 130 Quota giornaliera**

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

#### **Art. 131 Quota oraria**

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;

per le attività di attesa, portieri, custodi e receptionist;

- 190 per il personale con orario normale di (42) quarantaquattro ore settimanali;

per le attività di distribuzione carburante;

- 172 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.

#### **Art. 132 Paga base nazionale conglobata**

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende del settore terziario di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella allegata tabella A che fa parte integrante del presente contratto.

**Inquadramento**                      **Dal 01/07/2013**

*Quadri*                                      € 2.065,11

<i>1 livello</i>	€ 1.854,18
<i>2 livello</i>	€ 1.657,84
<i>3 livello</i>	€ 1.501,75
<i>4 livello</i>	€ 1.405,29
<i>5 livello</i>	€ 1.313,03
<i>6 livello</i>	€ 1.202,12
<i>7 livello</i>	€ 1.117,03

### **Art. 133 Assorbimenti**

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

### **Art. 134 Assegni familiari**

Viene riconosciuto un trattamento economico mensile di sostegno alle famiglie monoreddito nella seguente misura:

- € 30,00 per il coniuge;
- € 20,00 per ogni figlio a carico, fino ad un limite massimo di due figli.

Le condizioni reddituali, di età e di genere sono le stesse previste dall'INPS.

Per ottemperare al relativo onere, l'azienda potrà attingere fino al 2% dell'ammontare degli utili annui al netto delle imposte.

#### **Art. 135 Prospetto paga**

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga è copia del libro unico.

### **TITOLO XX**

#### **INDENNITÀ DISAGIO**

##### **Art. 136 Campo di applicazione**

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le aziende che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

##### **Art. 137 Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale**

Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN assiste le parti nella realizzazione di tali contratti.

##### **Art. 138 Indennità**

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi: trasporto, mensa, disagio location, in caso di morte, mezzi pubblici, locali rumorosi, valori, vestiario,

#### **Art. 139 Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti**

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 (cinque) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **Art. 140 Indennità Trasporto Comuni con più di 400.000 di abitanti**

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 (tre, cinquanta) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **Art. 143 Indennità sotterranei**

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 3.00 (tre) Euro.

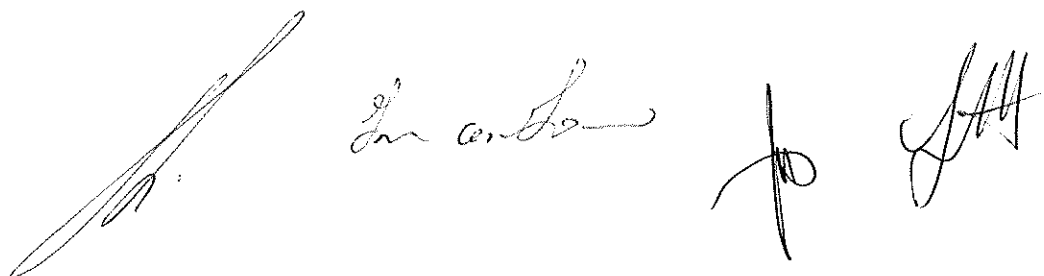
#### **Art. 144 Occupazione femminile**

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso l' Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

#### **Art. 145 Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti**

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

#### **Art. 146 Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap**



Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

#### **Art. 147 Indennità mensa**

Le aziende che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 5,30 (cinque, trenta) Euro giornalieri.

#### **Art. 148 Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'articolo 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### **Art. 149 Indennità mezzi pubblici**

All'ente bilaterale viene demandata l'eventuale quantificazione economica di un'indennità di trasporto pubblico per il solo territorio comunale che le aziende che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato potranno attribuire ai dipendenti.

#### **Art. 150 Indennità valori**

Ai lavoratori cui sia attribuita, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% (zero, uno) del valore consegnato.

#### **Art. 151 e Art. 152 Indennità vestiario – Divisa di lavoro**

Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.

La cura e pulizia del vestiario è a carico del lavoratore.



Eventuali costi delle riparazioni di sartoria, preventivamente autorizzati, saranno rimborsati per l'intero importo.

I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

## TITOLO XXI

### MENSILITA' SUPPLEMENTARE (TREDICESIMA)

#### Art. 153

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. .... (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

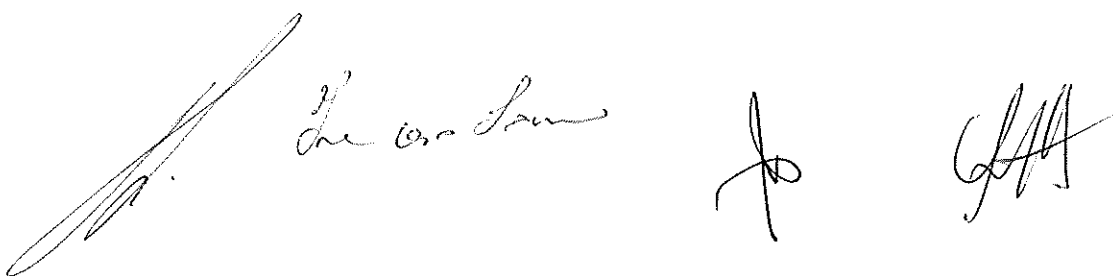
## TITOLO XXI bis

### PREMIO DI PRODUTTIVITA'

#### Art. 153 bis - Premio di produttività

In aggiunta alle mensilità annualmente corrisposte, a ciascun lavoratore dipendente viene assegnato un Premio di Produttività annuo.

Il suddetto Premio di Produttività viene calcolato in base agli obiettivi aziendali raggiunti dai lavoratori, sulla base di appositi Indici di Produttività. Conseguentemente, il Premio può variare nel suo ammontare a seconda dei risultati raggiunti dal singolo lavoratore durante l'anno di riferimento.



Pertanto, ai fini di una corretta applicazione del Premio di Produttività, dovrà essere sottoscritto un accordo a livello aziendale di secondo livello con l'assistenza della O.S. firmataria del presente contratto collettivo nazionale, avente ad oggetto la fissazione dei cosiddetti "Indici di Produttività", ovvero la determinazione analitica e/o comunque specifica degli obiettivi imprenditoriali da raggiungere annualmente. Esso dovrà essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori interessati.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, la determinazione degli Indici di Produttività aziendali è rimessa alla contrattazione collettiva di settore attraverso un apposito accordo sindacale allegato al presente contratto collettivo e costituente parte integrante di esso.

A garanzia dei lavoratori, viene comunque stabilito un Premio di Produttività Minimo annuo, nella misura appresso indicata:

#### **Inquadramento**

<i>Quadri</i>	€ 2.065,11
<i>1 livello</i>	€ 1.854,18
<i>2 livello</i>	€ 1.657,84
<i>3 livello</i>	€ 1.501,75
<i>4 livello</i>	€ 1.405,29
<i>5 livello</i>	€ 1.313,03
<i>6 livello</i>	€ 1.202,12
<i>7 livello</i>	€ 1.117,03

I suddetti importi minimi garantiti devono ritenersi al lordo delle ritenute fiscali e comunque soggetti al regime fiscale di favore previsto per gli incrementi di produttività.

Viene, altresì stabilito un Premio di Produttività Massimo annuo, nella misura appresso indicata:

#### **Inquadramento**

<i>Quadri</i>	€ 4.230,00
<i>1 livello</i>	€ 3.800,00

2 livello	€ 3.410,00
3 livello	€ 3.100,00
4 livello	€ 2.910,00
5 livello	€ 2.720,00
6 livello	€ 2.500,00
7 livello	€ 2.330,00

I suddetti importi massimi garantiti devono ritenersi al lordo delle ritenute fiscali e comunque soggetti al regime fiscale di favore previsto per gli incrementi di produttività.

Pertanto, ad ogni lavoratore dovrà essere erogato annualmente il Premio di produttività variabile in base agli obiettivi aziendali raggiunti.

In ogni caso, il Premio spettante al singolo lavoratore non potrà essere inferiore al premio minimo garantito sopra indicato, né potrà superare il premio di Produttività Massimo di cui sopra.

Il Premio di produttività dovrà essere erogato ai lavoratori, secondo le seguenti modalità:

- nella misura del 40% del suo intero ammontare entro e non oltre il 31 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione;
- nella misura del 60% per il restante dell'ammontare, entro e non oltre il 31 Luglio dell'anno successivo a quello di maturazione;

## TITOLO XXII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### Art. 154 Provvedimenti disciplinari.

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

#### **Art. 154 bis Codice Disciplinare**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli del presente accordo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

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, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal presente contratto.

### Art. 155 Risoluzione rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la risoluzione dei contratti di lavoro si richiamano le normative previste dalla legislazione vigente.

### Art. 156 Comunicazione licenziamento

Nelle micro, piccole e medie imprese dell'area del terziario, nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La suddetta comunicazione dovrà contenere in modo analitico i motivi del licenziamento.

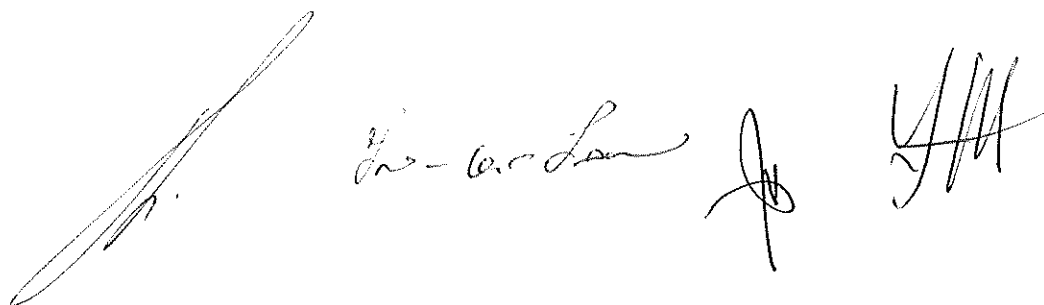
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

### Art. 157 Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

Classificazione	Fino a 3 anni anzianità	Da 3 a 8 anni anzianità	Oltre 8 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Quadri di Direzione	120	150	180
Classificazione	Fino a 5 anni anzianità	Fino a 10 anni anzianità	Oltre 10 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Livello I	60	90	120



Livello II	30	45	60
Livello III	30	45	60
Livello IV	20	30	45
Livello V	20	30	45
Livello VI	15	20	30
Livello V II	15	20	30

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R..

#### **Art. 158 Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e ss.mm.ii.

Il 50% del T.F.R. maturato annualmente sarà corrisposto, comunque, al lavoratore entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, salvo divieti di Legge, a richiesta dello stesso lavoratore.

### **TITOLO XXIII**

#### **ENTE BILATERALE**

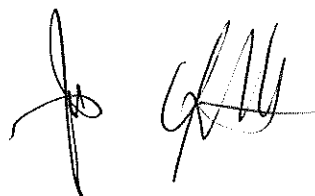
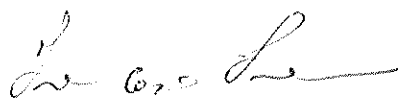
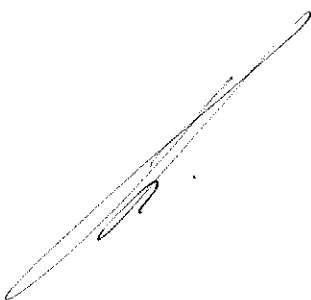
#### **Art. 159 Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, Commercio e dei Servizi in sigla EBIGEN**

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN

L' EBIGEN provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'Art . 1, co. 1175 e 1176, L.27/12/2006, n.296 e seguenti.

L' EBIGEN già costituito dovrà rispondere per i rimandi di cui al presente CCNL alle seguenti finalità:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali, sviluppo del commercio;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- per la conciliazioni di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un Fondo di Previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- costituire un Fondo di Solidarietà per assicurare misure di sostegno al reddito per le aziende con più di 15 dipendenti non coperte dalla normativa riguardante l'integrazione salariale prevista dalla normativa statale, così come stabilito dall'art. 3, comma 4 della Legge n.92/2012;



- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L' EBIGEN provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

L' EBIGEN promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

## **TITOLO XXIV**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 160 Obiettivi e Strumenti**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle O.O.D.D. datoriali e delle OOSS sindacali, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

Disciplina dei livelli di contrattazione.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva di I° livello: si svolge in ambito territoriale nazionale;



- b. contrattazione con partecipazione territoriale di II° livello: si articolerà nella sede regionale, provinciale e aziendale;
- c. contrattazione a livello aziendale con la partecipazione delle O.O.S.S. firmatarie del presente contratto collettivo;
- d. interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art. 2: intervento dell' Ente Bilaterale Paritetico;

#### **Art. 161 Livelli di contrattazione nazionale, territoriale ed aziendale**

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

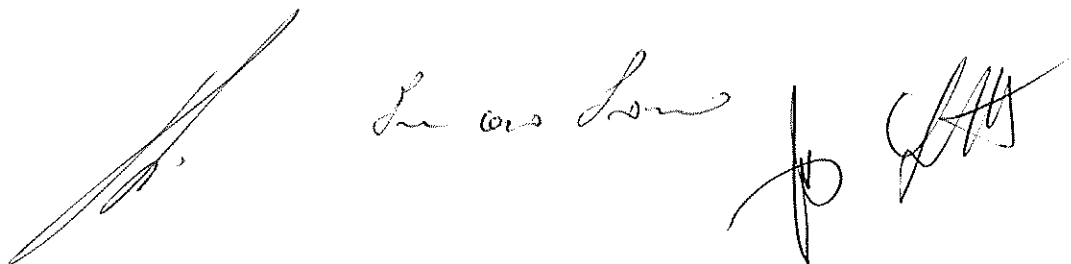
- a. contrattazione di I livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto regionale, provinciale, zonale e aziendale.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal c.c.n.l., mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 : maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro; emersione lavoro irregolare; incrementi di competitività e salari; gestione di crisi ed occupazionali; investimenti ed avvio di nuove attività, nelle seguenti materie:

- impianti audio-visivi e introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti ed i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro; e le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le Co.Co. a progetto e le partite iva, la trasformazione e convenzione dei contratti di lavoro, e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio ed il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

#### **Art. 162 Interventi dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, Commercio e Servizi -in sigla *EBIGEN* - nella contrattazione aziendale**



L' EBIGEN, per la vigenza del presente contratto, coordinerà e gestirà gli accordi tra l'azienda e i lavoratori, avallandone i contenuti sia normativi che economici.

L' EBIGEN, altresì studierà e individuerà anche gli indicatori della crescita dei prezzi al consumo sulla base delle indicazioni Europee per l'indice annuale IPCA.

La quantificazione dell'indice d'aggiornamento inflattivo dovrà essere rispettosa dello scostamento tra l'inflazione prevista negli accordi, sia nazionale, sia territoriali, e quella effettivamente documentata. Tale coefficiente dovrà essere al netto dei prodotti energetici importati.

#### **Art. 163 Raccordo sistematico degli scostamenti economici**

Comunque, spetta all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN il monitoraggio, l'analisi ed il raccordo sistematico dell'accordo di verifica della significatività degli scostamenti registrati durante la vigenza del presente contratto e degli accordi di secondo livello.

#### **Art. 164 Assemblea**

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

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea e a mettere a disposizione un locale idoneo.

#### **Art. 165 Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

#### **Art. 166 Delegato Provinciale**

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una ~~trattenuta~~ - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle 00.SS. firmatarie del presente CCNL.

#### **Art. 167 Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale**

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

#### **Art. 168 Deleghe Sindacali**

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all' 1% della paga base conglobata, per tredici mensilità, salvo diversa indicazione della O.S. titolare della delega.

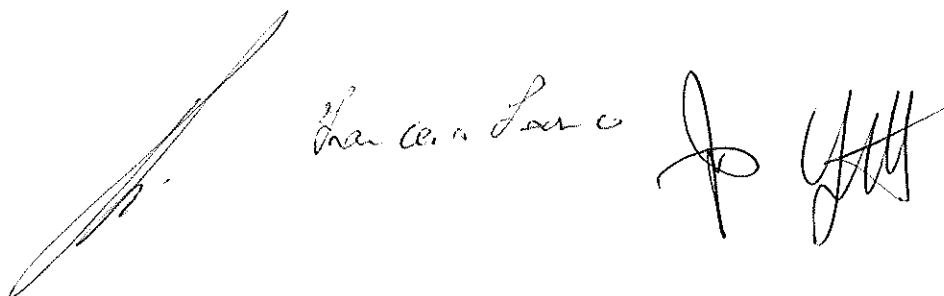
Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

#### **Art. 169 Dirigenti sindacali**

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSA costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a long, sweeping stroke. The second signature in the middle is more complex and appears to be 'Francesco L...' with a flourish. The third signature on the right is a dense, stylized signature. There is a faint, illegible stamp or mark to the left of the first signature.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta all'ente bilaterale competente, per quanto riguarda i dirigenti sindacali di cui al punto. a), mentre per i dirigenti sindacali eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSA.

#### **Art. 170 Permessi sindacali per i dirigenti sindacali**

I componenti dei Consigli o Comitati hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

### **TITOLO XXV**

#### **CONTROVERSIE DI LAVORO**

##### **Art. 171 Distribuzione contratti**

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le aziende che aderiscono al presente CCNL consegneranno a ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente contratto.

##### **Art. 172 Efficacia del Contratto**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN di cui al presente CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

### **Art. 173 Controversie individuali**

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Su richiesta del lavoratore eventualmente licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell' OO.SS. cui sia conferito mandato, si riunirà – a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della UGL TERZIARIO, un rappresentante di \_\_\_\_\_ e un rappresentante della OO.SS. delegata ed un quarto elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso la competente DTL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

### **Art. 174 Controversie collettive (Co.ve.I.co)**

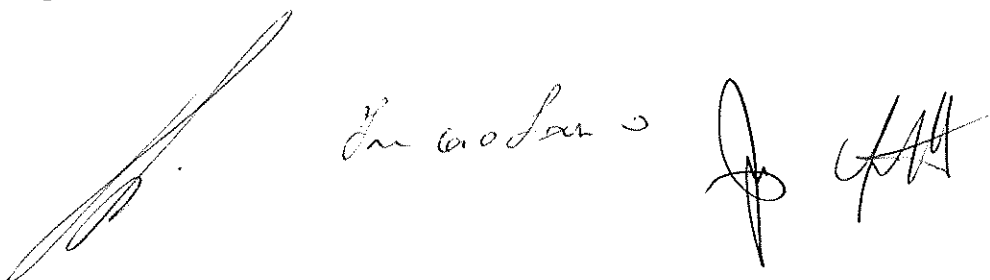
Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

### **Art. 175 Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l' EBIGEN, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell' "incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche

The image shows four handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a long, sweeping stroke. The second signature is more complex and appears to be 'D. G. S. S. S.'. The third and fourth signatures are also complex and stylized. There is no stamp or printed text visible.

su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;

h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

### **Art. 176 Composizione delle controversie**

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

### **Art. 177 Organismi Paritetici**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno l'utilizzo e, se necessario, la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione Continua;

#### **Art. 178 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali.**

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà – a livello regionale - apposita commissione di conciliazione nominata dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, composta da tre componenti: un rappresentante della OOSS Datoriale, un rappresentante della OOSS delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

#### **Art. 179 Verbale di conciliazione**

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente DTL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

#### **Art. 180 Efficacia del Contratto**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, di cui al presente CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

### **TITOLO XXVI**

#### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

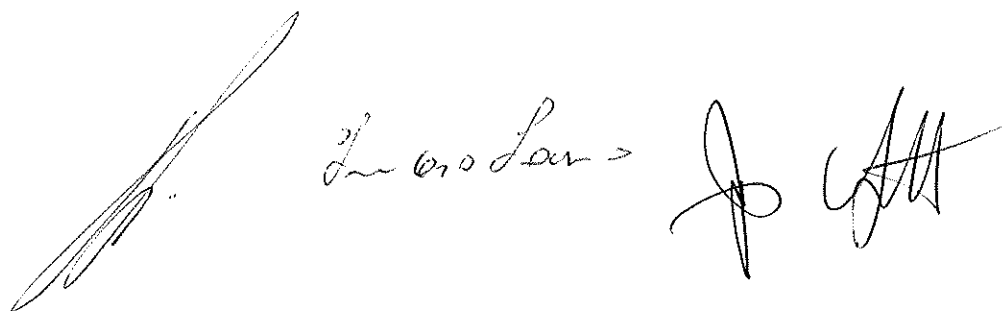
#### **Art. 181 Gestione della formazione e l'aggiornamento professionale**

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione. Questa interpretazione è riscontrabile anche dalle conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha segnato una tappa decisiva per quanto riguarda l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea: viene affermata la definitiva entrata dell'Europa nell'era della conoscenza.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da quest'affermazione, è quello di fare dell'Unione Europea l'economia e la società basata sulla conoscenza più competitiva, intercomunicante e dinamica del mondo.

Tale obiettivo generale trova una nuova definizione e valorizzazione adeguata in materia di formazione a tutte le categorie di lavoratori sia in forma diretta sia e-learning.

#### **Art. 182 Istituzione Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua**



Le Parti intendono utilizzare FONDITALIA, "*Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua*", istituito ai sensi dell'art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, da FEDERTERZARIO e UGL.

#### **Art. 183 L'accreditamento della formazione continua**

Le parti, coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell'offerta e la trasparenza del mercato, s'impegnano a seguire gli orientamenti comunitari dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell'offerta formativa più adeguata.

Le parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

#### **Art. 184 Aggiornamento e formazione professionale per lavoratori**

A favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di utilizzare FONDITALIA, Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, avente lo scopo di offrire alle imprese e ai lavoratori opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

In particolare:

- corsi di prima formazione professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi di aggiornamento professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi avanzati con contenuti individuati nelle aree specialistiche per i lavoratori dei livelli appropriati.

I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai lavoratori dipendenti a titolo gratuito.

Le giornate di formazione scelte dall'Impresa per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli lavoratori saranno -come gli eventuali costi di viaggio e permanenza- a carico dell'impresa e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal lavoratore saranno -sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale- a carico del singolo fruitore.

Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nella piccola e media impresa e nell'area commerciale, turistica, servizi, terziario, artigiana, artistica, agricola e della piccola e media impresa di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, e alimentato dal contributo pari allo 0,30%, di cui all'art. 25, comma quattro, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.



Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali nuove iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 per mille, può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel "Regolamento del Fondo", così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'ente bilaterale paritetico EBIGEN per le attività di studio e ricerca.

## TITOLO XXII

### FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

#### Art. 185 Dichiarazione di Intenti

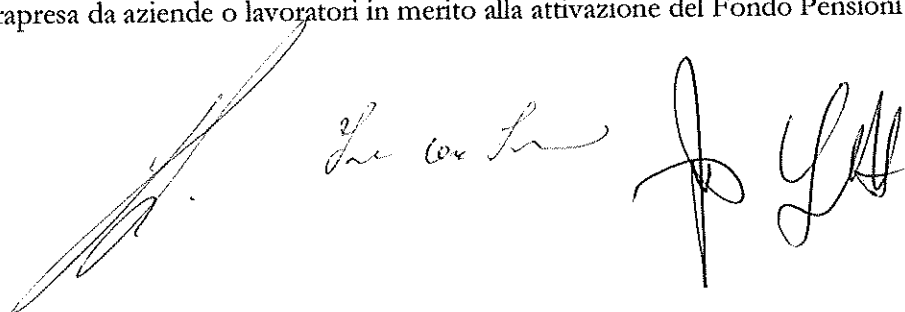
Le Parti sottoscrittrici del presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al fine di dare pratica attuazione al diritto dei dipendenti delle aziende del settore del terziario di accedere alle forme pensionistiche complementari, così come previste dalla vigente normativa, hanno inteso individuare nel Fondo Pensionistico Complementare lo strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

Tenuto conto della delicatezza della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, che entro 12 mesi, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di verifica presso la COVIP di un progetto autorizzato per la costituzione di un apposito Fondo Unitario per la Previdenza Complementare a favore dei dipendenti delle aziende del settore del terziario e della piccola impresa.

#### Art. 186 Clausola sospensiva

Ai sensi della vigente normativa sulla previdenza complementare, le norme per l'attivazione della posizione previdenziale e le quote di adesione saranno normate successivamente all'esito positivo delle procedure per l'attivazione dell'iter autorizzato da parte delle Autorità di Controllo e Vigilanza e di un loro esito positivo.

Pertanto in attesa di quanto disposto nel 1° comma del presente articolo nessuna trattenuta o azione andrà intrapresa da aziende o lavoratori in merito alla attivazione del Fondo Pensioni Complementari.



## **TITOLO XXX**

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

#### **Art. 187 Assistenza sanitaria integrativa**

E' istituito, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale denominato Fondo Ovest, in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

L'iscrizione al Fondo è rimessa alla libera scelta delle aziende e dei lavoratori.

In allegato al presente CCNL le parti hanno concordato lo statuto da sottoscrivere per la costituzione del fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al servizio sanitario nazionale.

Il Regolamento dovrà essere redatto e sottoscritto a cura del Consiglio Direttivo del sopra menzionato Fondo.

Entro novanta giorni dalla costituzione del fondo di cui al comma uno, le Parti si incontreranno per dare formale avvio al Fondo valutando congiuntamente tempi, prestazioni e versamenti contributivi.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

## **TITOLO XXIX**

### **ARCHIVIO CONTRATTI**

#### **Art. 188 Deposito contratto collettivo**

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'Art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni

## TITOLO XXX

### DECORRENZA E DURATA

#### Art. 189 Decorrenza e durata

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in quattro anni. La decorrenza contrattuale è fissata dal 01 Luglio 2013 e scade il 30 Giugno 2016.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

- 1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;
- 2) Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

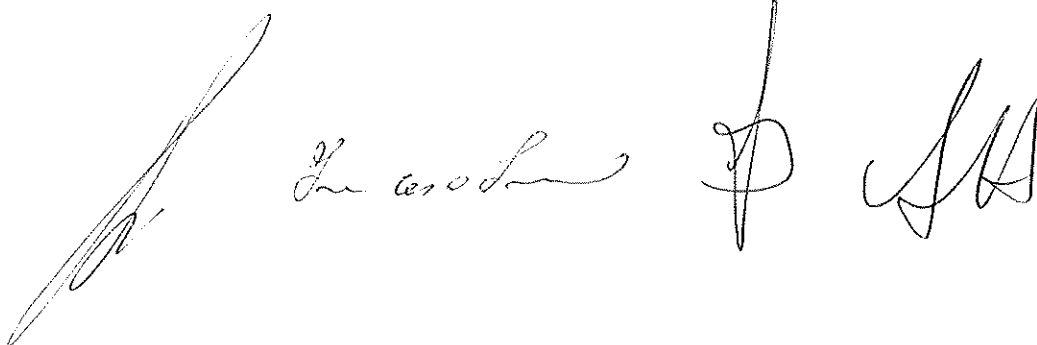
Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Le parti possono ricorrere alla vacanza contrattuale per un periodo di sei mesi, ma tale volontà deve essere concordata dalle parti prima della scadenza naturale del contratto.

Le parti stabiliscono tutte le condizioni economiche della vacanza contrattuale, che non potrà mai essere quantificata al di sotto del 100% dell'indice IPCA.

#### ALLEGATI:

- a) Tabelle salariali
- b) Piano formazione apprendistato
- e) Statuto Ente Bilaterale



© PROPRIETA' RISERVATA

---

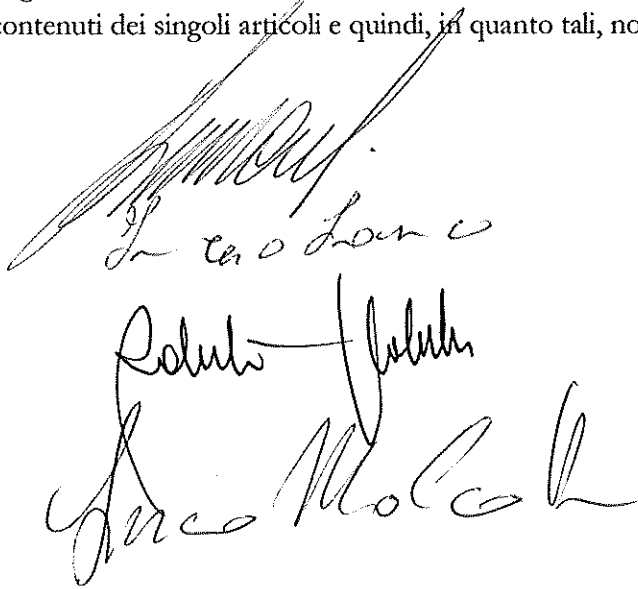
Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare

la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti

---

#### AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.



Three handwritten signatures are present. The top signature is the most prominent and appears to be 'Luca Lorenzini'. Below it are two other signatures, one of which appears to be 'Roberto Fubini' and the other 'Giacomo Molteni'.

LIVELLI	2013	2014	TOT	%	2015	TOT	Livelli	TOT. INCREMENTO	I Tranche 01/06/14	II Tranche 01/06/15
QUADRI	2.106,41	37,92	2.144,33	0,40%	8,58	2.152,90	Quadro	46,50	37,92	8,58
1	1.891,26	34,04	1.925,30	0,40%	7,70	1.933,00	I Livello	41,74	34,04	7,70
2	1.691,00	30,44	1.721,44	0,40%	6,89	1.728,32	II Livello	37,33	30,44	6,89
3	1.531,79	27,57	1.559,36	0,40%	6,24	1.565,60	III Livello	33,81	27,57	6,24
4	1.433,40	25,80	1.459,20	0,40%	5,84	1.465,04	IV Livello	31,64	25,80	5,84
5	1.339,29	24,11	1.363,40	0,40%	5,45	1.368,85	V Livello	29,56	24,11	5,45
6	1.226,16	22,07	1.248,23	0,40%	4,99	1.253,22	VI Livello	27,06	22,07	4,99
7	1.139,37	20,51	1.159,88	0,40%	4,64	1.164,52	VII Livello	25,15	20,51	4,64

dalla vigenza contrattuale 2013 analizzando la progressione dell'indice IPCA depurato della componente energetica, si è previsto un incremento salariale nella vigenza pari all' 2,20%.  
Attualmente l'indice IPCA nella vigenza contrattuale è pari complessivamente all'1,5% al 31/12/2014

**ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO  
NEL CCNL C.F.C.  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**

Il giorno 17 del mese di marzo dell'anno 2015

tra

FEDERTERZIARIO – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco;

CONFIMEA – Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Dott. Diego Pizzicaroli;

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione FEDERTERZIARIO CONFIMEA – Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dott. Roberto Nardella

e

UGL TERZIARIO NAZIONALE, rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti e dal Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno;

si è stipulato il presente accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167

## Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

## Articolo 1

### DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

(1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal CCNL C.F.C..

(2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

(3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

(4) Alla scadenza del contratto di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di trenta giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell' articolo 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dal CCNL C.F.C. del 01 Luglio 2013.

(5) L'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente Accordo.

## Articolo 2

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Terziario, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze

aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Terziario.

### Articolo 3

#### NUMERO DI APPRENDISTI

- (1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.
- (2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- (3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore terziario e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.

### Articolo 4

#### OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- (1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:
- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
  - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
  - c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
  - d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
  - e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

### Articolo 5

#### OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA



(1) L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

## Articolo 6

### MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

(1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

(2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.

(3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

(4) Di norma, il periodo di formazione terminerà almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

(5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto dal CCNL C.F.C.. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale competente per territorio (o all'EBIGEN per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167 del 2011, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel CCNL C.F.C. ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL C.F.C..

(6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

(7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo Fonditalia.

## Articolo 7

### PIANO FORMATIVO

(1) Il piano formativo individuale dovrà essere definito – anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti – entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali di C.F.C. competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

(3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIGNE, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBIGEN i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBIGEN copia della scheda formativa allegata al CCNL C.F.C..

## Articolo 8

### PROFILI FORMATIVI

(1) In allegato al presente accordo, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBIGEN per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBIGEN potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

## Articolo 9

### RETRIBUZIONE

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno                      80%
- secondo anno                    85%
- terzo anno                       90%
- dal quarto anno                95%

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

(4) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

## Articolo 10

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

(1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui al CCNL C.F.C..

## Articolo 11

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria, secondo le disposizioni del CCNL C.F.C..

## Articolo 12

### TRATTAMENTI NORMATIVI

(1) Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

## Articolo 13

### DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

livello di inquadramento	durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

(2) Per le figure professionali di cui all'elenco allegato al presente accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

## Articolo 14

### DURATA DELLA FORMAZIONE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento	ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproponendo il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 5, del presente accordo.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

(5) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successive.

(6) La Contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

(7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

## Articolo 15

### APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

(1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

(2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

(3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

## Articolo 16

### INTESE CON LE REGIONI E CON LE PROVINCE AUTONOME

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, I, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.

## Articolo 17

### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

(1) Salvo diversa intesa tra le parti, sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012

(2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo.

(3) In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'articolo 22, comma 1, legge n. 183 del 2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

## Articolo 18

### DECORRENZA

Il presente accordo decorre dal 17 marzo 2015.