

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

(in vigore dal 01 Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019)

**Testo ufficiale**

**Anno 2017**

L'anno 2017, il giorno 8 del mese di Marzo in Roma presso la sede della Confederazione C.F.C., sita in Roma, Via Cesare Beccaria n. 16:

### TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

**CONFIMEA**, Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Vice-Presidente Aldo Romanini;

**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 Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Generale Luigi Giulio De Mitri Pugno

e dai Dirigenti Nazionali Sigg.ri Barbieri Maurizio, Bonelli Cristiano, Caprio Antonio, Castiglione Luigi, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, D'Alessandro Massimiliano, De Luca Giuseppe, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Matrignani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Panico Gaetano, Pavia Vincenzo, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Perrone Vito, Rossato Massimiliano, Silvani Franco, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Uberti Riccardo, Verrino Antonio, Virgilio Michele

con l'assistenza della

**U.G.L.** - Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Vice Segretario Generale Claudio Durigon

Si è stipulato

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

- Premessa ed aree di applicazione
- Titoli
- Capi
- Articoli
- Allegati
- Parte Speciale - Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro - Settore AUTOMOTIVE

Letti approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

**CONFIMEA**

Confederazione delle Associazioni d'Imprese Industriali, Commerciali e Artigiane, Agricole, dei Servizi e delle Professioni



**UGL TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE**

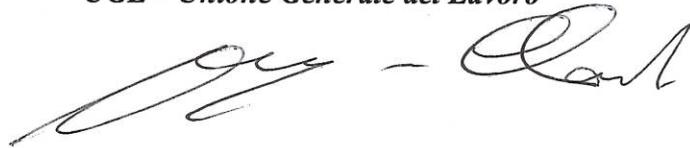


**FEDERMOBILITA'**

Federazione del Settore Automotive aderente a CONFIMEA

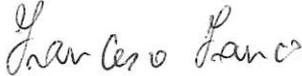


**UGL - Unione Generale del Lavoro**



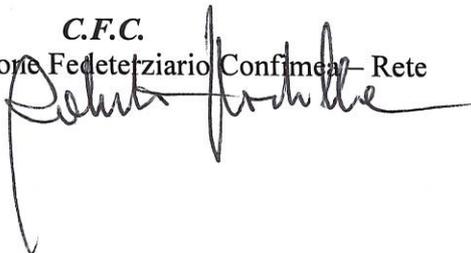
**FEDETERZIARIO**

Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana



**C.F.C.**

Confederazione Fedeterziario Confimea - Rete d'Impresa



## ***Premessa generale***

Il rinnovo del presente C.C.N.L. si basa su un consolidato sistema di relazioni sindacali che le Parti hanno costruito nel corso degli anni e che, anche rispetto alla precedente stipula, si è arricchito di nuovi accordi, contratti e strumenti. Il rinnovo del CCNL è dunque un atto che si inserisce in un percorso che le parti ritengono ormai incontrovertibile e che è destinato a far emergere un sistema di rappresentanza che è rimasto finora compresso sebbene sia, numericamente e qualitativamente, assolutamente importante se non addirittura prevalente, nel tessuto produttivo nazionale.

Le parti rilevano altresì che il sistema classico della rappresentanza vive una stagione di confusione ricca di contraddizioni e rischia di generare nel sistema imprenditoriale del Terziario e dei servizi, ed in particolare in quelle delle PMI, un disorientamento che non giova complessivamente allo sviluppo del sistema paese.

Di contro è sempre più evidente la necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all'occupazione nonché che questi obiettivi possono essere raggiunti solo con la valorizzazione delle capacità innovative insite nel tessuto imprenditoriale e con il dialogo continuo e proficuo tra le parti.

Infatti la condivisione dello scenario economico in cui le nostre imprese operano e opereranno nei prossimi anni è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento storico. Mai come in questa fase il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.

D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.

La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le parti sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'intesa contrattuale, ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.

Le parti di conseguenza concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto impegnandosi ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

A tal fine, le parti, in qualità di Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il C.C.N.L. del Terziario, delle micro, piccole e medie imprese del settore distribuzione, commercio e servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile.

Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti sono altresì consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza orientando gli investimenti in ricerca e innovazione, affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio e alla valorizzazione del capitale umano.

Se negli ultimi anni il sistema ha tentato di recuperare marginalità e competitività attraverso politiche che si sono dimostrate fallimentari ed hanno prodotto ulteriore depressione dei consumi e perdita di posti di lavoro, le parti ritengono indispensabile l'apertura di una nuova stagione che veda la crescita di un'alleanza tra capitale e lavoro che riesca a dare una prospettiva di sviluppo al nostro sistema produttivo e dunque al nostro sistema sociale.

Con la stipula del presente C.C.N.L. le parti firmatarie hanno inteso altresì contemperare esigenze produttive delle imprese e bisogni di tutela dei lavoratori, sia attraverso strumenti ed istituti già esistenti, sia definendo nuovi contenuti negoziali. In questo spirito esse sottolineano la necessità che, in sede applicativa, vengano in particolare valorizzati alcuni elementi che hanno contribuito in maniera significativa alla definizione degli equilibri negoziali:

- la concertazione quale elemento cardine partecipativo a tutti i livelli della struttura contrattuale, come strumento di amministrazione delle regole concordate e di prevenzione dei conflitti;

- la bilateralità, con particolare riguardo alle funzioni che potranno essere svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo interprofessionale per la formazione continua (FONDITALIA), accogliendo in tal modo le indicazioni dell'Unione europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.
- il "welfare complementare", con particolare riferimento all'attuazione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa ed a quanto previsto con riferimento alla contrattazione di secondo livello
- le regole in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, segnatamente quelle riguardanti la repressione del fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali.
- un sistema di premialità fortemente orientato alla competitività che si inserisce in una visione partecipativa della gestione dell'impresa e che cerca di realizzare concretamente quella parte del dettato costituzionale che il legislatore non è riuscito finora a garantire.

Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione di Garanzia su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le parti riprendono libertà di azione.

In questa ottica le parti ribadiscono che, nel settore del terziario, con riferimento più specifico all'area della distribuzione, del commercio e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza delle micro e piccole imprese, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di strumento gestionale funzionale alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali coniugando quanto consolidato nel sistema delle relazioni sindacali con le dinamiche, anche individuate in modalità sperimentale, che possano dare impulso ed innovazione concreta alle

imprese ed ai lavoratori a cui è rivolta l'applicazione del presente C.C.N.L..

In tale contesto le Parti hanno condiviso di introdurre con la sottoscrizione del presente C.C.N.L. una regolamentazione settoriale – parte integrante dello stesso C.C.N.L. Terziario, Commercio e Servizi - per il comparto AUTOMOTIVE con il precipuo intento di far emergere, dando riconoscimento politico, ma anche normativo, le specificità proprie del settore considerato che meglio possa identificarsi in un corpo normativo “ad hoc” definito “Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro” relativa al settore AUTOMOTIVE. La definizione di tale intesa che costituisce una *Parte Speciale* del C.C.N.L., ha introdotto novità normative del tutto originali ed innovative, cercando di cogliere sia le esigenze tipiche delle parti imprenditoriali, sia disciplinando aspetti contrattuali rispondenti alle esigenze dei singoli lavoratori, senza con ciò intaccare i principi di natura collettiva e partecipativa a cui necessariamente si deve ispirare un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Con tale presupposto le Parti hanno dato rilievo sia alla Bilateralità tradizionale sia in particolare allo strumento della Certificazione delle varie tipologie di Istituti Contrattuali – istituendo un “reale” ed operativo Organismo Commissionale - che per essere utilizzati, sempre in una prospettiva di garanzia e trasparenza per tutte le Parti rappresentate con evidente maggior tutela per i lavoratori, determini una protezione ed un'opportunità di incremento occupazionale e di produttività aziendale, senza far venir meno le logiche di rispetto del contratto, rendendo al tempo stesso virtuoso e non strumentale l' utilizzo del corpo normativo. Ne emerge un approccio che prova a declinare in un modo innovativo, ed appunto sperimentale, l'istanza partecipativa e che individua nella bilateralità lo strumento per un ruolo proattivo dei lavoratori nella gestione delle imprese. Questa linea di intervento consente di declinare la tesi partecipativa anche nel mondo delle piccole e medie imprese e di individuare una fase sperimentale che faccia da modello in futuro anche per altri segmenti di sistema produttivo.

Peraltro, la volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo dedicato e specifico per il Settore Automotive, nell'ambito del più ampio comparto Terziario, trova le sue ragioni nella necessità di riconoscere una forte identità di settore ad un'area imprenditoriale troppo spesso anelante di un'identificazione propria e sempre più bisognosa di esprimere una reale rappresentanza di categoria che può e deve trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire agli stakeholders, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di disciplina contrattuale coerenti per una crescita delle imprese e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie del settore rappresentato.

Pertanto la Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro - Settore AUTOMOTIVE *Parte Speciale* -, persegue l'obiettivo di regolare l'assetto della contrattazione collettiva in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze del settore nascente dalle mutate e mutevoli caratteristiche del mercato con quelle dei lavoratori.

L'esperienza inaugurata con tale Settore non sarà certamente una modalità isolata, ma troverà sviluppo anche in altri comparti a condizione che siano in grado di far emergere proprie specificità coniugando tali istanze con elementi indispensabili di rappresentatività reale.

Il presente Contratto prevede, pertanto alla luce di quanto fin qui evidenziato, una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo del Terziario di mercato. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva dei comparti e di cercare di determinare le linee di politica di Settore; ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne di tutto il sistema dell'area contrattuale rappresentata, - anche con riferimento alle concentrazioni e all'outsourcing - lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

In conclusione e considerando pertanto il carattere sperimentale che le Parti hanno attribuito alla regolamentazione contrattuale del settore Automotive, ribadiscono l'inscindibilità del CCNL Terziario tra la Parte Generale e la Disciplina contrattuale del settore Automotive e condividono di dare impulso al modello partecipativo atto a favorire la piena fruizione del corpo contrattuale da parte degli operatori del settore rappresentati dalle Parti, introducendo per tale ambito uno strumento editoriale dedicato e complementare allo stesso rinnovo del CCNL Terziario.

Pertanto le Parti pubblicheranno:

1. Il Testo del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e Servizi;
2. Il Testo della Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro settore Automotive – *Parte Speciale* – contenente oltre la parte generale del CCNL Terziario, lo specifico articolato che regola il settore Automotive.

#### **Nota metodologica**

Le parti hanno concordato che nella “*Parte speciale - Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro Settore Automotive*” siano riportate non solo le norme specificatamente previste per il settore *Automotive*, ma anche le parti comuni del testo generale del “CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e servizi”. Questo sia al fine di garantire quella dignità di rappresentanza sopra espressa, sia con l'obiettivo di avere un corpo unitario del CCNL per il settore Automotive nella sua funzione e fruizione quotidiana

tanto da parte dell'impresa che da quella del lavoratore. Le parti intendono infatti procedere anche alla stampa della sola *Parte speciale* che rappresenterà comunque un testo completo e di facile utilizzo.

### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che la ripetizione degli articoli della *Parte Generale* e della *Parte speciale* non costituiscono mai duplicazione di istituti o dei relativi contenuti.

## **Validità e sfera di applicazione**

### **C.C.N.L. TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI**

#### **Aspetti Generali – Validità**

Il presente C.C.N.L. di Lavoro del Terziario, Commercio e Servizi regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende di tali comparti e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente ovvero i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, del commercio e dei servizi che svolgono la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie più avanti specificati.

Il presente corpo contrattuale disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente C.C.N.L.

Le disposizioni del presente C.C.N.L. sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi tutti gli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, il Fondo interprofessionale per la Formazione Interprofessionale FONDITALIA, il Fondo per l'Assistenza Sanitaria. In particolare, sono parte integrante della presente C.C.N.L. le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBIGEN e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al

Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza a ciascuna azienda, prima della stipula del presente C.C.N.L., che saranno garantite, in caso di sostituzione del precedente contratto collettivo applicato con il presente C.C.N.L. sottoscritto da Confimea, Federterziario con l'assistenza di C.F.C. e UGL TERZIARIO, con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente la presente disciplina Contrattuale, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

### **Sfera di applicazione del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica pertanto alle aziende appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed al relativo personale dipendente.

- a) *Alimentazione*
- 1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
  - 2) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
  - 3) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
  - 4) salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
  - 5) importatori e torrefattori di caffè;
  - 6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
  - 7) commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
  - 8) commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
  - 9) commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
  - 10) rivendite di pollame e selvaggina;
  - 11) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
  - 12) 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;
  - 13) commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;

14) 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:

- a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita;
- b) 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;

- c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed invecchiamento;

15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);

17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

*b) Fiori, piante e affini*

1) commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;

2) commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;

3) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

*c) Merci d'uso e prodotti industriali*

1) grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

2) tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; 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, bigiotterie 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;

3) 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;

4) 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;

5) articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

6) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

7) articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuata le aziende installatrici di impianti;

8) 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;

9) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

10) 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;

11) francobolli per collezione;

12) mobili, mobili e macchine per ufficio;

13) macchine per cucire;

14) 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.);

15) gestori di impianti di distribuzione di carburante;

16) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;

17) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

18) imprese di riscaldamento;

19) 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;

- 20) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- 21) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- 22) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- 23) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
- 24) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- 25) 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);
- 26) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

*d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero*

- 1) agenti e rappresentanti di commercio;
- 2) mediatori pubblici e privati;
- 3) commissionari;
- 4) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
- 5) fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- 6) compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- 7) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
- 8) imprese portuali di controllo;
- 9) aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

*e) Servizi alle imprese, alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone*

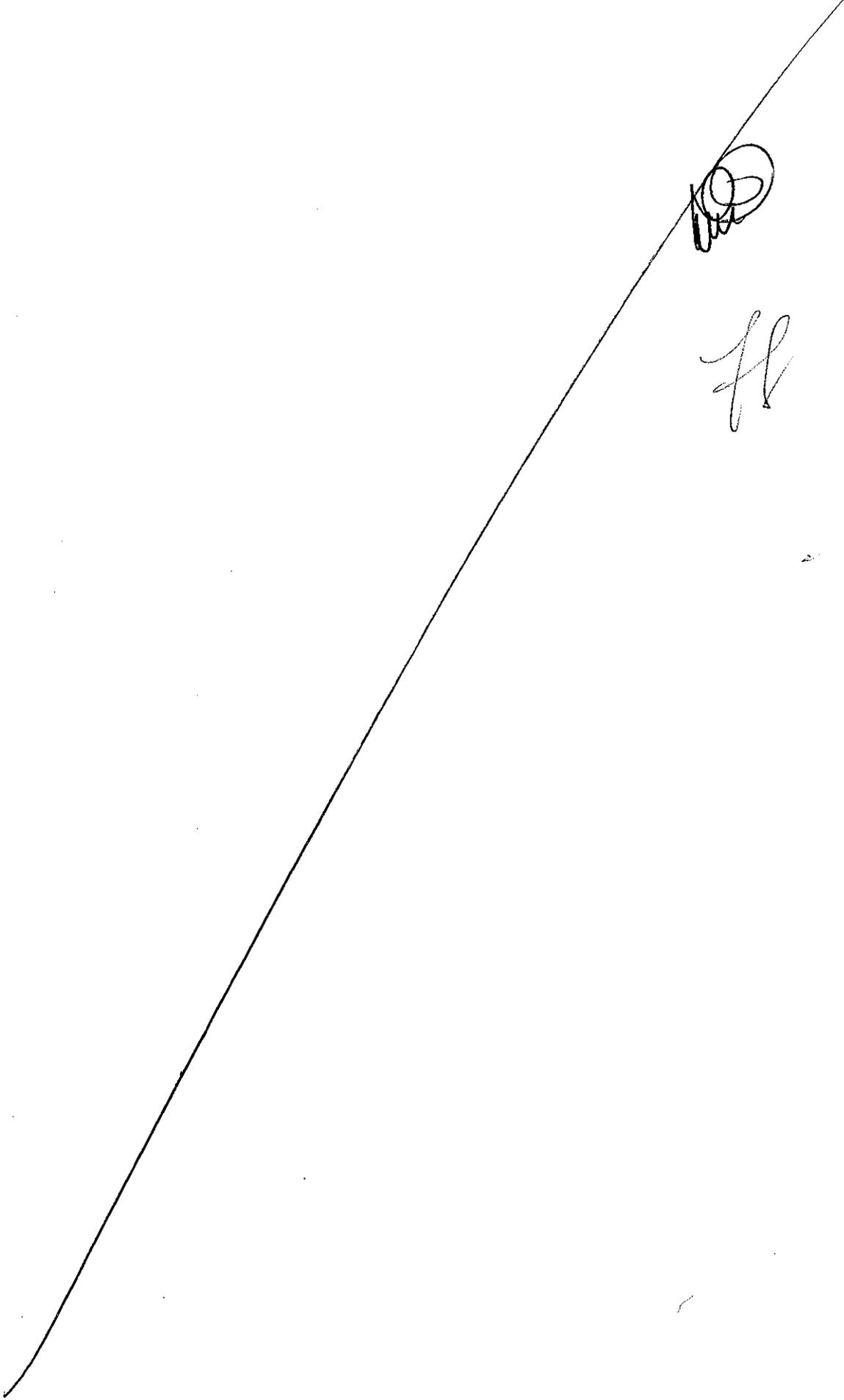
- 1) imprese di leasing;
- 2) recupero crediti, factoring;
- 3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- 4) noleggio e vendita di audiovisivi;
- 5) servizi di revisione contabile, auditing;
- 6) servizi di gestione e amministrazione del personale;
- 7) servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- 8) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- 9) telemarketing, televendite, call center;
- 10) consulenza di direzione e organizzazione aziendale ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- 11) agenzie di relazioni pubbliche;
- 12) agenzie di informazioni commerciali;
- 13) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- 14) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 15) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- 16) agenzie pubblicitarie;
- 17) concessionarie di pubblicità;
- 18) aziende di pubblicità;
- 19) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- 20) promozione vendite;
- 21) agenzie fotografiche;
- 22) uffici residences;
- 23) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 24) intermediazione merceologica;
- 25) recupero e risanamento ambiente;
- 26) altri servizi alle imprese e alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- 27) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- 28) autorimesse;

- 29) società di carte di credito;
- 30) uffici cambi extrabancari;
- 31) servizi fiduciari e finanziari;
- 32) buying office;
- 33) agenzie di brokeraggio;
- 34) attività di garanzia collettiva fidi;
- 35) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- 36) agenzie di operazioni doganali;
- 37) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
- 38) servizi di traduzioni e interpretariato;
- 39) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- 40) vendita di multiproprietà;
- 41) agenzie pratiche auto;
- 42) autoscuole;
- 43) agenzie di servizi matrimoniali;
- 44) agenzie investigative;
- 45) agenzie di scommesse;
- 46) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- 47) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l.;
- 48) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- 49) agenzie di intermediazione;
- 50) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- 51) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- 52) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- 53) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- 54) altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli articoli 6 ed 8, del presente Contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



*Handwritten scribble or signature.*

*fl*

*Handwritten mark or signature.*

# Sistemi di relazioni sindacali

## Titolo I

### Relazioni sindacali – Diritti di informazione



#### Art. 1 – Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Parti firmatarie Datoriali e UGL TERZIARIO si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti del Terziario, Commercio e Servizi nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore TERZIARIO sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche

#### Art. 2 - Livello territoriale – Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete distributiva del settore Terziario ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.



#### Art. 3 - Livello aziendale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di



riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terzizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e riquilibratura del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

## Titolo II

### SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

#### Art. 4 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

**Contratto nazionale di categoria** - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

**Contrattazione di secondo livello aziendale** - La contrattazione aziendale, prevista dalla presente C.C.N.L., si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

**Contrattazione di secondo livello territoriale** - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

#### **Art. 5 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Commercio e Servizi avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

#### **Art. 6 - La contrattazione territoriale**

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente C.C.N.L.;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.

3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dall'**articolo 17** in quanto compatibile per tale livello;
- b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;

- c) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.
4. Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, a livello territoriale, denominate STB[Sedi Territoriali Bilaterali] con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente C.C.N.L. delega alla bilateralità di settore. Alle Sedi Territoriali Bilaterali saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni previste per tale fattispecie.
5. Le condizioni per la costituzione delle Sedi Territoriali Bilaterali ed il finanziamento delle attività saranno definite dalle Parti firmatarie con apposito protocollo aggiuntivo parte integrante del presente C.C.N.L..

#### **Art. 7 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale**

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti datoriali firmatarie al medesimo livello nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente C.C.N.L. c/o EBIGEN, eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

#### **Norma transitoria**

In via transitoria, le parti concordano che il presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

#### **Art. 8 - La contrattazione aziendale**

##### **A) Soggetti**

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL TERZIARIO

##### **B) Requisiti**

- Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione. La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente C.C.N.L., perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente C.C.N.L.

##### **C) Finalità e contenuti**

- Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:
  - 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, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
  - non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;

- le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
- le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

#### D) Durata e Procedure

- L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti il presente C.C.N.L., devono essere comunicate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi. A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art.15 del presente C.C.N.L. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).

#### E) Ambito di Applicazione e Materie

- La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art.9.

##### E.1) Materie oggetto della contrattazione

- 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 oraria;
- 3) part time;
- 4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali

- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
- 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;
  - programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- 9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- 10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
- 11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- 12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente C.C.N.L.;
- 13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente C.C.N.L., le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art.93, e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui all'art.15, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

#### F) Commissione consultiva

- È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali e ad EBIGEN i testi degli accordi aziendali sottoscritti

#### Art. 9 - Elemento di garanzia retributiva EGR

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente C.C.N.L., sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- 9
- verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2020;
  - compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2019, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 167, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 01.01.2017 al 31.12.2019;
  - per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art.75;
  - l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
  - l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L. che venga corrisposto successivamente all'01.01.2017;
  - si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata della presente C.C.N.L.;

### IMPORTO:

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	97 euro	82 euro	67euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	107 euro	92 euro	77 euro

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

#### **Norma transitoria**

In via transitoria, le parti concordano che la contrattazione aziendale di secondo livello potrà trovare applicazione, decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente C.C.N.L., fatte salve diverse intese convenute a livello di singola impresa.

#### **Art. 10 - Crisi, Sviluppo, Occupazione**

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- 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 presente C.C.N.L.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

### TITOLO III

#### ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

##### Art.11 - Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituirei seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act;
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

##### Art. 12 - Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt.1 e seguenti (informazioni nazionali-territoriali-aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L' Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell' Organismo Partecipativo Nazionale le Organizzazioni Datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- 
- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;
  - eventuale insorgere di crisi di settore;
  - processi di ristrutturazione e riconversione in atto;

### **Art.13 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità**

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Partecipazioni firmatarie e due di **UGL Terziario** con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
  - b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
  - c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
  - d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende del settore Terziario;
  - e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
  - f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.
- 

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Organismo Partecipativo Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimesi, quanto le valutazioni delle singole parti.

### **Art.14 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act**

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal *Jobs Act* e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

### **Art. 15 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia**

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L. su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;
  - b) in apposita sottocommissione:
    - 1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
- 

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L..

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

## TITOLO IV

### BILATERALITA'

#### Art. 16 - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie. In particolare tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nei comparti rientranti nella sfera d'applicazione del C.C.N.L. e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali Fonditalia, Ebigen, anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel Settore Terziario.

#### Art. 17 - EBIGEN – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui **all'art.1** ( Diritto d'informazione);
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale Fonditalia, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
- e) riceve da parte delle aziende le proposte relative agli indicatori ed agli obiettivi relativi all'andamento aziendale utili per l'erogazione della M.A.R. (Mensilità Aggiuntiva di Risultato) *relativa alla Parte Speciale Settore Automotive;*

- f) rilascia alle imprese il parere di congruità per le proposte degli indicatori e degli obiettivi relativi all'andamento aziendale utili per l'erogazione della M.A.R. (Mensilità Aggiuntiva di Risultato) *relativa alla Parte Speciale Settore Automotive*;
- g) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
- h) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (art.112), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (art.113);
- i) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- j) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt.32 e 34;
- k) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- l) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- m) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- n) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- o) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- p) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- q) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- r) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- s) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore Terziario;
- t) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- u) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- v) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- w) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- x) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- y) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.
- z) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

#### **Art. 18 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN**

Con decorrenza dal 01/02/2017, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN è stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo). Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2018: Aziende 0,15% Lavoratori 0,07%;
- 2019: Aziende 0,20% Lavoratori 0,10%.

Le parti si danno atto che, nel commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30 % della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art.171

#### **Art. 19 - Fondo di Assistenza Sanitaria**

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal ..... 2017, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in **XX euro mensili** a carico del datore di lavoro, e **XX euro** a carico del lavoratore con decorrenza dal.....

I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro XXX lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art.171

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a **XXX euro** per ciascun lavoratore.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 19 per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a **XX euro** e la quota una tantum di **XXX euro** sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

#### **Norma Transitoria**

Le Parti nell'attesa della costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, fermo restando l'obbligo contrattuale, verificheranno congiuntamente le eventuali modalità di erogazione delle prestazioni entro e non oltre il 310 Aprile 2017.

#### **Art. 19 bis - Previdenza Complementare**

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale. A tal uopo s'incontreranno entro il..... per dare attuazione a tale Istituto.

#### **Art. 20 - Formazione Continua Fonditalia**

Le Parti individuano in **Fonditalia** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

### **TITOLO V**

#### **DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE**

#### **Art. 21 - Statuto dei Lavoratori**

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.



Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

#### **Art. 22 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)**

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmataria della presente C.C.N.L. la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Art. 23 - Diritto d'affissione**

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria della presente C.C.N.L. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

**Art. 24 - Assemblea** - I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente C.C.N.L..

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti della presente C.C.N.L..

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico

#### **Art. 25 - Referendum**

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

#### **Art. 26 - Rappresentanza dei Lavoratori**

L'Organizzazione sindacale firmataria della presente C.C.N.L. esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL Terziario

#### **Art. 27 - Trattenuta sindacale**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.



L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 Dicembre)



**Art. 28 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.**

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare alla presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente C.C.N.L. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti quale complesso normativo ed economico inscindibile.

Le parti pertanto ribadiscono che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa ovvero dai diritti quesiti dei singoli lavoratori, avuto riguardo delle regolamentazioni relative alle contrattualistiche nazionali antecedenti l'applicazione del presente C.C.N.L..

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.



## TITOLO VI

### TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

#### Art. 29 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

#### Art. 30 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

#### Art. 31 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

#### Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

## Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

## TITOLO VII

### COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

#### Art. 32 - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBIGEN di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Parte Datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di UGL TERZIARIO cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale ovvero l'Associazione Imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.15. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo **art.34**

### **Art. 33 - Commissione di Certificazione**

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali siano costituite le Commissioni di Certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale presso l'EBIGEN. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di Certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato al presente C.C.N.L..

### **Art. 34 - Collegio Arbitrale**

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito presso EBIGEN, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato presso EBIGEN e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale un altro designato dalla Organizzazione Sindacale UGL Terziario a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti dalle Parti. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi **art.35**, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

### **Art. 35 - Clausola Compromissoria**

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'**art.34**, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dall'apposita Commissione di certificazione di cui all'**art.33** con il compito di accertare, all'atto della sottoscrizione, l'effettiva volontà delle parti a devolvere ad arbitri eventuali controversie derivanti dal rapporto di lavoro.

### **Art. 36 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

### **Art. 37 - Contributi di assistenza contrattuale**

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente C.C.N.L. mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del presente C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, 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, nella misura dello 0,60% a carico dei datori di lavoro e dello 0,05% a carico dei dipendenti da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui **all'art. 171** del presente C.C.N.L..

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativa del presente C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente C.C.N.L., ed i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

## TITOLO VIII

### MERCATO DEL LAVORO

#### PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente C.C.N.L., hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

#### CAPO I

#### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

##### Art. 38 - Contratti a tempo determinato

E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

##### Art. 39 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 2	2
3 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	25%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

##### Art. 40 - Ulteriori contratti a tempo determinato con causale

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che il datore di lavoro può assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite del 25% e fino alla misura del 35%, alle condizioni che seguono.

Il contratto deve prevedere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato.

Il contratto deve essere sottoposto a preventiva procedura di certificazione entro dieci giorni presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale Ebigen. In caso di mancata sottoposizione del contratto alla procedura di certificazione, il lavoratore ha diritto alla assunzione a tempo indeterminato.

#### **Art. 41 - Nuove attività**

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art.39, i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dalla O.S. firmataria del presente C.C.N.L.

#### **Art. 42 - Diritto di precedenza**

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del C.C.N.L. o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

#### **Art. 43 - Disciplina della successione dei contratti**

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione:

1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.

## Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2 [percettori di sostegno al reddito] del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

### **Art. 44 - Informazioni**

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

## **CAPO II**

### **APPRENDISTATO**

#### **Disciplina generale**

### **Art. 45 - Disciplina generale**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

### **Art. 46 - Proporzioni numerica**

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

### **Art. 47 - Limiti di età**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali del C.C.N.L. Terziario in quanto compatibili.

### **Art. 48 - Piano formativo**



Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa di legge in materia anche tenuto conto, laddove presenti, dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte della apposita Commissione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

#### Art. 49 - Procedure di applicabilità

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Osservatorio costituito tra le Parti stipulanti ai sensi **dell'art. 13** del presente C.C.N.L..

#### Art. 50 - 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:

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. 51 - Trattamento normativo

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

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui **all'art.108** e seguenti della presente disciplina contrattuale, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

#### Art. 52 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Salvo quanto previsto dagli **artt.63**[apprendistato qualifica e diploma] e **64**[apprendistato alta formazione], I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 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 quello 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 all'interno del presente C.C.N.L. nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

#### Art. 53 - 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 cinque 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, entro i limiti di cui **all'art.152** **[comporto]** del presente C.C.N.L. ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della 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. 54 - Referente per l'apprendistato**

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle 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.

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. 55 - 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, una interruzione superiore ad un anno.

#### **Art. 56 - Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo 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, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- 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. 60 e 61 [formazione].

#### **Art. 57 - 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 coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera 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 generali previste dal presente C.C.N.L. le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

### **PARTE SPECIALE**

#### **Apprendistato professionalizzante**

#### **Art. 58 - Percentuale di conferma**

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

### Art. 59 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, la cui durata minima prevista è di sei mesi, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36 mesi
III	36 mesi
IV	36 mesi
V	36 mesi
VI	24 mesi

### Art. 60 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.to), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati **dall'art.59** [durata dell'apprendistato].

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

### Art. 61 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti **articoli 56 e 60** [obblighi del datore di lavoro e attività formativa durata e contenuti] in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della

formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da 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. 62 - 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 è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro 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.

### **ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO**

#### **Art. 63 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

#### **Art. 64 - Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

#### **Dichiarazione delle parti**

Le parti, in relazione alle previsioni di cui ai precedenti artt. 63 e 64 si danno reciprocamente atto che, non appena saranno in vigore i necessari decreti ministeriali di attuazione o qualora intervenissero ulteriori modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

#### **Art. 65 - Qualifiche con durata fino a 5 anni**

In deroga a quanto previsto dal precedente **art.59**(durata dell'apprendistato) ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti relativi alle competenze di carattere omologo e sovrapponibile a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi secondo l'elencazione di cui alla all'allegato(1) tabella b del presente C.C.N.L..

#### **Art. 66 - Fondo Assistenza Sanitaria**

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal presente C.C.N.L..

#### **Art. 67 - Fonditalia**

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

#### **Disposizioni finali**

#### **Art. 68 - Rinvio alla legge**