

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersectoriale per i Dipendenti
dei
SETTORI COMMERCIO, DISTRIBUZIONE, PUBBLICI ESERCIZI, SERVIZI E TURISMO*

Triennio economico e normativo marzo 2019 – marzo 2022

L'anno 2019, il giorno 15 del mese di **Marzo** in Roma, presso la sede legale del S.I.N.A.L.P. – Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati, sita in Viale Beethoven 63 int. 2 00144 Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI E LAVORATORI

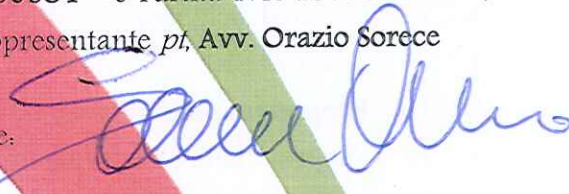
ANIAM – Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti, con sede legale sita in Roma in Viale Beethoven 63, int. 3, piano 1° – Cod. Fisc. 97811480587 e Partita IVA 1513811004, rappresentata dal Presidente Nazionale e Legale Rappresentante *pt* D.ssa Carullo Ermelinda,

E



S.I.N.A.L.P. – Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati, aderente CIU – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali con sede legale sita in Roma in Viale Beethoven 63 int. 2 piano 1° – Codice Fiscale 97645190584 e Partita IVA 13779951006, rappresentata dal Segretario Generale Confederale e Legale Rappresentante *pt* Avv. Orazio Sorece

si è stipulato quanto segue:



Il presente CCNL Intersectoriale per i Dipendenti dei *SETTORI COMMERCIO, DISTRIBUZIONE, PUBBLICI ESERCIZI, SERVIZI E TURISMO.*

Premessa;

17 Titoli;

157 Articoli;

Allegati:

- Statuto del Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa – FONDO FASNI.

Letti approvati e sottoscritti da tutti i Rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

Titolo I. Applicazione del Contratto e Sfera di Validità

- Art. 1 – Campo di Applicazione Settore Commercio, Distribuzione e Servizi
- Art. 2 – Classificazione del Personale Settore Commercio, Distribuzione e Servizi
- Art. 3 – Campo di Applicazione Settore Pubblici Esercizi e Turismo
- Art. 4 – Classificazione del Personale Settore Pubblici Esercizi e Turismo
- Art. 5 – Decorrenza e Durata
- Art. 6 – Efficacia del CCNL
- Art. 7 – CCNL: Esclusività di Stampa e Distribuzione del Contratto

Titolo II Sistema delle Relazioni Sindacali

- Art. 8 – Livelli di Contrattazione
- Art. 9 – Contrattazione Nazionale
- Art. 10 – Contrattazione di Secondo Livello

Titolo III Diritti Sindacali e di Associazione

- Art. 11 – Diritti di Informazione
- Art. 12 – Diritti Sindacali
- Art. 13 – Diritto di Sciopero
- Art. 14 – Sciopero Virtuale
- Art. 15 – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Art. 16 – Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA)
- Art. 17 – Permessi Retribuiti RSA
- Art. 18 – RSU
- Art. 19 – Procedure per la Indizione delle Elezioni delle RSU
- Art. 20 – Compiti e Funzioni delle RSU
- Art. 21 – Diritti, Tutele, Permessi Sindacali e Modalità d'Esercizio delle RSU
- Art. 22 – Permessi non Retribuiti RSA o RSU
- Art. 23 – Clausola di Salvaguardia
- Art. 24 – Assemblea
- Art. 25 – Referendum



Art. 26 – Trattenute Contributi Sindacali

Art. 27 – Delegato Aziendale

Titolo IV – Bilateralità

Art. 28 – Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.

Art. 29 – Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

Art. 30 – Osservatorio Nazionale

Titolo V – Sicurezza sul Lavoro e Privacy

Art. 31 – Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

Art. 32 – Formazione sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Art. 33 – Tutela della Privacy e Uso di Dispositivi Tecnologici

Titolo VI – Tutela della Salute e della Dignità della Persona

Art. 34 – Trattamento di Malattia e Infortunio

Art. 35 – Condizioni Ambientali

Art. 36 – Genitori Disabili e Tossicodipendenti

Art. 37 – Mobbing

Art. 38 – Molestie Sessuali

Art. 39 – Lavoratori Immigrati

Art. 40 – Lavoratori Disabili

Art. 41 – Occupazione Femminile

Art. 42 – Congedo di Maternità e Paternità

Art. 43 – Congedo Parentale

Art. 44 – Permessi per Assistenza al Bambino

Art. 45 – Congedo Parentale a Ore

Art. 46 – Congedo per Matrimonio

Art. 47 – Diritto allo Studio

Titolo VII Orario e Organizzazione del Lavoro

Art. 48 – Orario di Lavoro

Art. 49 – Flessibilità dell'Orario Contrattuale di Lavoro e Banca Ore

Art. 50 – Reperibilità



- Art. 51 - Lavoro Multi Periodale a Tempo Pieno
- Art. 52 - Lavoro non Soggetto a Limitazione d'Orario
- Art. 53 - Lavoro Minorile
- Art. 54 - Lavoro Domenicale Festivo e Notturmo
- Art. 55 - Lavoro Straordinario
- Art. 56 - Lavoro a Turni

Titolo VIII Svolgimento del Rapporto di Lavoro

- Art. 57 - Festività - Permessi Retribuiti-Permessi Straordinari Retribuiti-Permessi non Retribuiti
- Art. 58 - Aspettativa
- Art. 59 - Trasferta
- Art. 60 - Distacco
- Art. 61 - Trasferimento
- Art. 62 - Ferie
- Art. 63 - La Pronta Disponibilità - Reperibilità
- Art. 64 - Sospensioni - Soste - Riduzione d'Orario-Recuperi
- Art. 65 - Intervallo per Consumazione dei Pasti
- Art. 66 - Risarcimento Danni e Furti
- Art. 67 - Risoluzione del Rapporto di Lavoro- Preavviso
- Art. 68 - Cessazione - Trasformazione - Liquidazione

Titolo IX Doveri dei Lavoratori e Norme Disciplinari

- Art. 69 - Divieti
- Art. 70 - Doveri dei Lavoratori
- Art. 71 - Codice Disciplinare
- Art. 72 - Licenziamento per Mancanze
- Art. 73 - Ritiro della Patente

Titolo X Instaurazione del Rapporto di Lavoro

- Art. 74 - Assunzione - Documentazione
- Art. 75 - Periodo di Prova
- Art. 76 - Mansioni Promiscue, Mansioni Superiori
- Art. 77 - Passaggio di Livello



Titolo XI Trattamento Economico – Mansioni e Dettaglio Livelli

- Art. 78 – Quadri di Direzione
- Art. 79 – Accesso alla Qualifica
- Art. 80 – Minimi Retributivi
- Art. 81 – Assegnazione della Qualifica
- Art. 82 – Polizza Assicurativa
- Art. 83 – Indennità di Funzione
- Art. 84 – Normale Retribuzione
- Art. 85 – Paghe Base Nazionali
- Art. 86 – Tabella A: Settore Commercio – Distribuzione e Servizi – Retribuzione Base
- Art. 87 – Tabella B: Retribuzione di Primo Ingresso
- Art. 88 – Tabella C: Retribuzione in Percentuale Ridotta da Calcolare sulla Retribuzione da Corrispondere ai Lavoratori Apprendisti
- Art. 89 – Tabella D: Settore Commercio – Distribuzione e Servizi – Retribuzione Base per Aziende di Nuova Costituzione e per un Massimo di Due Anni
- Art. 90 – Tabella E: Retribuzione Ridotta per Aziende di nuova costituzione da corrispondere ai Lavoratori Apprendisti
- Art. 91 – Tabella F: Retribuzione Base – Settore Pubblici Esercizi e Turismo
- Art. 92 – Tabella G: Retribuzione di Primo Ingresso
- Art. 93 – Tabella H: Retribuzione in Percentuale Ridotta da Calcolare sulla Retribuzione da Corrispondere ai Lavoratori Apprendisti
- Art. 94 – Tabella I: Settore Pubblici Esercizi – Turismo – Retribuzione Base per Aziende di nuova costituzione e per un massimo di due anni
- Art. 95 – Tabella L: Retribuzione Ridotta per Aziende di nuova costituzione da corrispondere ai Lavoratori Apprendisti
- Art. 96 – Scatti di Anzianità
- Art. 97 – Assorbimenti
- Art. 98 – Indennità di Cassa e Maneggio Denaro
- Art. 99 – Prospetto Paga
- Art. 100 – Corresponsione della Busta Paga
- Art. 101 – Trattamento di Fine Rapporto Lavoro
- Art. 102 – Previdenza Complementare
- Art. 103 – Assistenza Sanitaria Integrativa



Art. 104 – Contributo Assistenza Contrattuale – Articolo Unico Legge 311 del 4 Giugno 1973 – (W432)

Art. 105 – Indumenti di Lavoro

Art. 106 – Assegni Familiari

Art. 107 – Lavoratori Affetti da Patologie Oncologiche

Art. 108 – Trattamento Personale di Vendite a Provvigioni

Titolo XII Orario di Lavoro

Art. 109 – Orario Normale Settimanale

Art. 110 – Durata dell'Orario di Lavoro

Art. 111 – Orario Part-Time

Art. 112 – Orario Flessibile

Art. 113 – Orario Annuale

Art. 114 – Riposo Giornaliero

Titolo XIII Mensilità Supplementari (Tredicesima, Quattordicesima e Premio Presenze)

Art. 115 – Tredicesima Mensilità

Art. 116 – Quattordicesima Mensilità

Art. 117 – Premio Presenze

Titolo XIV Tipologie del Rapporto di Lavoro

Art. 118 – Lavoro a Tempo Determinato – Requisiti di Applicabilità

Art. 119 – Lavoro Intermittente

Art. 120 – Lavoro Somministrato

Art. 121 – Lavoro a Tempo Parziale

Art. 122 – Trasformazione del Rapporto

Art. 123 – Tele Lavoro

Art. 124 – Lavoro Agile

Titolo XV Apprendistato

Art. 125 – Tipologie Contratto di Apprendistato

Art. 126 – Durata Rapporto Contrattuale

Art. 127 – Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere



Art. 128 – Proporzione Numerica
Art. 129 – Disciplina del Rapporto
Art. 130 – Parere di Conformità
Art. 131 – Periodo di Prova
Art. 132 – Riconoscimento Precedenti Periodi di Apprendistato
Art. 133 – Obblighi del Datore di Lavoro
Art. 134 – Doveri dell'Apprendista
Art. 135 – Trattamento Normativo
Art. 136 – Livelli di Inquadramento Professionale e Trattamento Economico
Art. 137 – Malattia
Art. 138 – Infortunio
Art. 139 – Durata Contratto di Apprendistato Settori Commercio, Distribuzioni, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo
Art. 140 – Obblighi di Comunicazione
Art. 141 – Formazione
Art. 142 – Finanziamento della Formazione dell'Apprendistato
Art. 143 – Rinvio alla Legge

Titolo XVI Aziende di Stagione

Art. 144 – Definizione Disciplina
Art. 145 – Costituzione del Rapporto di Lavoro
Art. 146 – Periodo di Prova
Art. 147 – Preavviso
Art. 148 – Orario di Lavoro
Art. 149 – Vitto e Alloggio
Art. 150 – Ferie
Art. 151 – Gratifiche
Art. 152 – Orario di Lavoro a Tempo Parziale
Art. 153 – Trattamento di Fine Rapporto
Art. 154 – Condizioni di Miglior Favore ed Eventuali Eccedenze Tabellari
Art. 155 – Fondo di Solidarietà

Titolo XVII Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua

CCNL Intersettoriale – Settori Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo SI.NA.L.P.- ANIAC Pag. 7



Art. 156 – Formazione ed Aggiornamento

Art. 157 – Formazione Continua

Allegati.

All. A – Statuto del Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa – “Fondo FASNI”

Letti approvati e sottoscritti dai tutti i Rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

Titolo I. Applicazione del Contratto e Sfera di Validità

Articolo 1 – Campo di Applicazione Settore Commercio, Distribuzione e Servizi.

Le parti, *mq* di Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, a carattere nazionale più rappresentative, ribadiscono che il presente CCNL Intersettoriale – Settori “*Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo*”, deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto le parti, si impegnano, 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 dei Settori.

Le Parti, sottolineano, altresì, il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali, prevedendo meccanismi procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico dei settori in parola e, conseguentemente, prevedano la creazione di nuova occupazione, consolidando il trend già positivo registrato nei predetti settori;
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa 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.



Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità dei Settori Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori dei predetti settori e che sia funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro, dei lavoratori dei settori.

Le Parti convengono, inoltre, di elaborare interventi congiunti nei confronti degli Organi Governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del commercio ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Quindi, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, su tutto il territorio nazionale per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e a tutte le altre tipologie contrattuali previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alle norme della legge n. 30/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, della Legge n. 92/2012, adottati dalle Micro, Piccole, Medie e Grandi Aziende operanti nei Settori Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo, per il proprio personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate, aventi per oggetto l'esercizio di attività nei Settori Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Pertanto alla luce delle disposizioni normative introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. "Jobs Act" ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";



- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante "Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 – correttivi al jobs act;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non Imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72 Tutela del lavoro nell'ambito delle imprese sequestrate e confiscate in attuazione dell'articolo 34 della legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 - Disposizioni urgenti per la dignità dei Lavoratori e delle Imprese.

da intendersi tutti integralmente richiamati, le Parti Sociali hanno concordato di sottoscrivere un nuovo CCNL nei Settori Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo, in virtù della nuova disciplina dei molteplici Istituti contrattuali interessati dalle suddette modifiche normative.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle Aziende, in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente CCNL sostituisce ed assorbe, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.



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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Il presente CCNL nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle Parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L., Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), i Datori di lavoro dei Settori interessati e i rispettivi Lavoratori, Aziende, Artigiani, Imprese, Cooperative, Consorzi e Società Consortili ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Quindi il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, su tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e a tutte le altre tipologie contrattuali previste dal nuovo mercato del lavoro, di cui alle norme della legge n. 30/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, della Legge n. 92/2012, adottati dalle Micro, Piccole, Medie e Grandi Aziende operanti nei settori del Commercio, Distribuzione, Pubblici Esercizi, Servizi e Turismo.

SETTORE COMMERCIO – DISTRIBUZIONE – SERVIZI

1. Alimentazione.

- Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- Commercio a posto fisso e itinerante per i mercati regionali e comunali;
- Commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- Commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;



- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
 - Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
 - Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
 - Commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
 - Commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);
 - Rivendite di pollame e selvaggina;
 - Salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
 - Importatori e torrefattori di caffè;
 - Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari;
 - Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini
- 2. Fiori, piante e affini.**
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
 - Commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante aromatiche e officinali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
 - Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti naturali, erboristici e preparati in genere, alimentari e integratori;
 - Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche;
 - Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche- in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.
- 3. Merci d'uso e affini.**
- Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
 - rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
 - gestori di impianti di distribuzione carburante;
 - aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
 - negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;
 - magazzini a prezzo unico;



- elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising e impianti di sicurezza;
- tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine, confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
- commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
- camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie;
- abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;
- articoli sportivi;
- calzature, accessori per calzature;
- pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
- valigie, borse e articoli da viaggio, ombrelli, rivettature, corderie e affini;
- commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
- profumerie, bigiotterie e affini;
- articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
- articoli per regalo, giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri, oggetti e prodotti tipici e/o per turisti, prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle, argenterie, articoli di orologeria, bigiotteria e accessori;
- librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici, distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
- ferramenta e coltelli, rivettature e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere, articoli di ferro e metalli;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- rivenditori di edizioni musicali;
- strumenti musicali;
- francobolli per collezione;
- mobili e macchine per ufficio;




- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria, pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- armi e munizioni;
- ottica e fotografia;
- materiale chirurgico e sanitario;
- apparecchi scientifici, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
- autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni, cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e riparazioni, parti di ricambio e accessori per auto motocicli pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione carburante, aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti, isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento e impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico, sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;



- pesi e misure, pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
- macchine per cucire;
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti relativi ai gestori di impianti di distribuzione carburante.

4. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

- agenti e rappresentanti di commercio;
- commissionari;
- mediatori pubblici e privati;
- compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
- commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
- imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
- fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
- agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.

5. Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di Rete, Servizi alle Persone.

- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- servizi di informatica, telematica, robotica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- imprese di leasing;
- recupero crediti e factoring;
- consulenza, direzione e organizzazione aziendale;



- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di gestione fiscale, tributaria ed elaborazione dati;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;
- agenzie di informazioni commerciali;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- aziende di pubblicità;
- concessionarie di pubblicità;
- promozione vendite;
- agenzie pubblicitarie;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- uffici residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
- servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
- servizi fiduciari;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extra bancari;
- attività di garanzia collettiva fidi;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- buying office;
- agenzie brokeraggio;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- agenzie di operazioni doganali;



- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopatura;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- autoscuole;
- autorimesse e auto riparatori non artigianali;
- aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- agenzie investigative;
- vendita di multiproprietà;
- agenzie di scommesse;
- servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
- altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da Onlus e cooperative.

Articolo 2 – Classificazione del Personale Settore Commercio, Distribuzione, e Servizi.

QUADRI

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello "Quadri", qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*retribuzione di primo ingresso*" ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.



Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello *"Quadri"*, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

PRIMO LIVELLO

- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Analista sistemista;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Art director nelle agenzie di pubblicità;
- Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- Account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;



- Research executive nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- Product manager;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 1°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*Retribuzione di primo ingresso*" ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la "*Retribuzione di primo d'ingresso*" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 1°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "*Aziende di nuova costituzione*". La predetta retribuzione per "*Aziende di nuova costituzione*" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi.

- Cassiere principale che sovrintenda più casse;



- Propagandista scientifico;
- Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Capitano di rimorchiatore;
- Chimico di laboratorio;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
- Interprete o traduttore;
- Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
- Assistente del product manager;



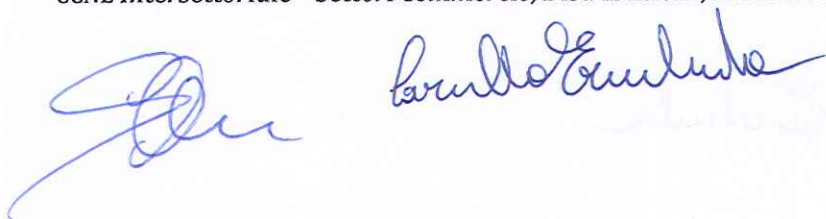
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Ispettore;
- Analista di procedure organizzative;
- Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 2°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*Retribuzione di primo ingresso*" ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la "*Retribuzione di primo d'ingresso*" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo



svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 2°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "Aziende di nuova costituzione". La predetta retribuzione per "Aziende di nuova costituzione" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

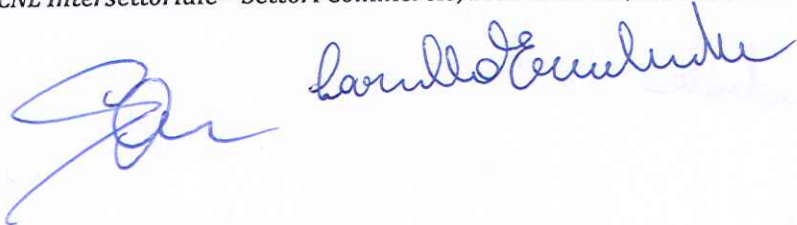
Profili esemplificativi.

- Disegnatore tecnico;
- Figurinista;
- Vetrinista;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Commesso stimatore di gioielleria;
- Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- Commesso specializzato anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare, nell'ambito delle proprie mansioni, l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico, anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- Operaio specializzato provetto;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria



(lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale;

- Operaio specializzato nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV, tecnico proiezione;
- Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- Addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'Articolo 140 del R.D. n. 1265/1934, ottico patentato a norma degli Articoli 30,31, 32 del R.D. n. 1334/1928;
- Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;



- Tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore è il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
- Macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfasatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 3°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 3°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di



“Aziende di nuova costituzione”. La predetta retribuzione per *“Aziende di nuova costituzione”* non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

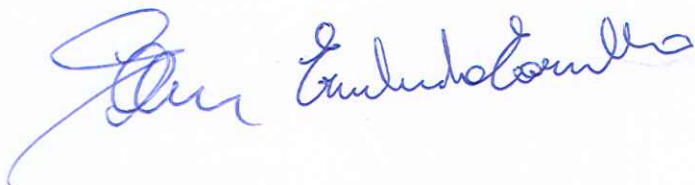
QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle “operazioni ausiliarie alla vendita” devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi.

- Contabile d’ordine;
- Cassiere comune;
- Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Astatore;
- Operatore meccanografico;
- Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
- Addetto all’insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), addetto all’insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l’esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci);
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- Banconista di spacci di carne e salumi;
- Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Allestitore esecutivo di vetrine e display;
- Allestitore di commissioni nei magazzini d’ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;



- Addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Stenodattilografo;
- Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- Indossatrice;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Pittore o disegnatore esecutivo;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Operaio specializzato;
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami.
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
- Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- Pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita, attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro, fornisce informazioni ed assistenza;
- Autotrenista conducente di automezzi pesanti
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 4°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il



suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40 ore** nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello **4°**, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi.

- Aiuto-commesso o aiuto banconista;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetto al centralino telefonico;



- Conducente di autovetture;
- Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- Fatturista;
- Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Preparatore di commissioni;
- Personale di Segreteria, addetto alle attività amministrative;
- Dattilografo;
- Archivist, protocollista;
- Schedarista;
- Codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- Operatore di macchine verificatrici;
- Operaio qualificato;
- Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Pratico di laboratorio chimico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 5°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "Retribuzione di primo ingresso" ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.



Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.

Inoltre la "Retribuzione di primo d'ingresso" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 5°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "Aziende di nuova costituzione". La predetta retribuzione per "Aziende di nuova costituzione" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- Usciere;
- Custode;
- Portiere;
- Ascensorista;
- Guardiano di deposito;
- Fattorino;
- Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- Imballatore;
- Impacchettatore;
- Conducente di motofurgone;
- Conducente di motobarca;
- Avvolgitore;
- Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;



- Addetto al carico e scarico;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa, lavatore, asciugatore;
- Operaio comune;
- Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 6°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 6°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche.

Profili esemplificativi.



- Garzone;
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- Altre professioni equivalenti.

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il Datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno *ad personam* riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 7°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*Retribuzione di primo ingresso*" ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la "*Retribuzione di primo d'ingresso*" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 7°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "*Aziende di nuova costituzione*". La predetta retribuzione per "*Aziende di nuova costituzione*" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Articolo 3 – Campo di Applicazione Settore Pubblici Esercizi e Turismo.

- Bar;
- Caffè;
- Torrefazioni caffè;
- Gelaterie;



- Snack Bar;
- Bottiglierie e fiaschetterie;
- Ristoranti tradizionali;
- Trattorie;
- Osterie con cucina;
- Pizzerie;
- Tavole Calde;
- Self-Service;
- Fast-Foods;
- Rosticcerie;
- Paninoteche;
- Friggitorie;
- Birrerie;
- Servizio di mensa;
- Latterie ed ogni altro esercizio dove si somministrano e si vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della Legge 25 agosto 1991 n. 287;
- Chioschi di vendita gelati, bibite e simili;
- Negozi con laboratori di confetterie, gelaterie, cremerie e pasticcerie di natura artigianale e reparti di pasticcerie e confetterie annessi ai pubblici esercizi;
- Residence universitari;
- Collegi;
- Convitti;
- Ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- Locali notturni;
- Sale da Ballo e similari;
- Taverne;
- Mescite;
- Sale da biliardo, sale bingo e altre sale da gioco autorizzate dalla vigente normativa;
- Posti di ristoro;
- Posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffet di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici di servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
- Spacci aziendali, di bevande e simili;



- Aziende addette alla preparazione, confezionamento e alla distribuzione dei pasti, della ristorazione collettiva e catering, ricevimenti e banchetti;
- Pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti per la balneazione, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi;
- Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- Ogni altro esercizio in cui somministrino alimenti e bevande;
- Parchi naturali e faunistici, parchi di divertimento e altri parchi a tema;
- Ogni altra attività per la vendita di bevande ed alimenti inserita in contesti extraturistici;
- Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari;
- Imprese viaggi e turismo;
- Alberghi diurni;
- Aziende alberghiere;
- Alberghi;
- Alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani;
- Hotel meublés;
- Motel;
- Pensioni;
- Locande;
- Fittacamere;
- Ostelli;
- Residence;
- Colonie climatiche estive ed invernali ed attività similari;
- Alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi e sia parte integrante della struttura alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- Centri benessere e curativi per la persona integrati nelle Aziende alberghiere;
- Tutte le altre attività extra-turistiche al supporto del turismo all'interno delle aziende alberghiere quali: centro benessere (beauty farm/spa), strutture per il noleggio di attrezzature per l'attività di svago, l'igiene della persona, la cultura, l'enogastronomia, lo sport;
- Pubblici esercizi di qualunque natura.

Articolo 4 – Classificazione del Personale Settore Pubblici Esercizi e Turismo.

QUADRI

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati



per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

Profilo funzionale.

- Direttore.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello “**Quadri**”, qualora quest’ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una “*Retribuzione di primo ingresso*” ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell’ottica di favorire l’integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all’interno dell’orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all’interessato entro 30 giorni dalla data dell’assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all’**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la “*Retribuzione di primo d’ingresso*” non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello “**Quadri**”, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di “*Aziende di nuova costituzione*”. La predetta retribuzione per “*Aziende di nuova costituzione*” non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell’ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale, anche presso le singole unità aziendali, o comunque di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell’azienda.



Profili esemplificativi.

- Vice Direttore;
- Responsabile area;
- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile punto vendita (esercizi minori), intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- Capo zona manutenzione;
- Superintendente catering;
- Capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
- Assistente Senior di direzione (intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali – ristorante, market, snack bar, servizi, ecc. – di un pubblico esercizio);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 1°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 1°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di



"Aziende di nuova costituzione". La predetta retribuzione per "Aziende di nuova costituzione" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

Profili esemplificativi.

- Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa;
- Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere);
- Capo laboratorio pasticceria (intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti);
- Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- Primo maitre o capo servizio sala, ispettore mensa;
- Responsabile impianti tecnici;
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
- Capo contabile;
- Operatore o procuratore doganale catering;
- Capo ufficio catering;
- Supervisore catering;
- Primo barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- Capo banconiere di pasticceria (intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori);
- Magazziniere consegnatario o economo (intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- Cassiere centrale catering;
- Capo C.E.D.;



- Capo Ricevimento;
- Primo Portiere;
- Prima Governante;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio Personale;
- Capo Cassiere Centrale (intendendosi per tale quel lavoratore che, in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente);
- Assistente di Direzione (intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 2°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 2°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile ai altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.



TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica, i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi.

- Controllo amministrativo;
- Barman unico;
- Sotto capo cuoco;
- Cuoco unico;
- Primo pasticciere;
- Capo operaio;
- Capo mensa surgelati e/o precotti;
- Capo reparto catering;
- Assistente o Vice o aiuto supervisore catering;
- Operaio specializzato provetto (intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse);
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un capo-servizio e quelli che, in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore);
- Dietologo;
- Sommelier (intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri);
- Analista e Programmatore C.E.D.;
- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi): intendendosi per tale colui che, in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase



lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Portiere unico;
- Portiere di notte;
- Infermiere diplomato professionale;
- Coordinatore reparto cure sanitario;
- Governante Unica;
- Capo Centralinista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 3°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*Retribuzione di primo ingresso*" ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la "*Retribuzione di primo d'ingresso*" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 3°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "*Aziende di nuova costituzione*". La predetta retribuzione per "*Aziende di nuova costituzione*" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.



QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi.

- Segretario (intendendosi per tale quel lavoratore che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza);
- Cuoco capo partita;
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che, indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite, assicura il servizio di cucina;
- Gastronomo;
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- Barman;
- Chef de rang di ristorante;
- Secondo pasticcere;
- Capo gruppo mensa;
- Gelatiere;
- Pizzaiolo;
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- Altri impiegati d'ordine;
- Centralinista in lingue estere (intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe);
- Conducenti di automezzi pesanti (intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi);
- Operaio specializzato (intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature);
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande (intendendosi per tale il lavoratore che, in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti,



esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande);

- Operatore C.E.D. – Consollista;
- Addetto macchine elettrocontabile;
- Guardarobiera unica consegnataria;
- Secondo Portiere;
- Seconda Governante;
- Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- Capo garage;
- Capo giardiniere;
- Addetto fangoterapia Infermiere
- Massoterapista;
- Infermiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 4°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 4°, per i primi due anni con una



retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "Aziende di nuova costituzione". La predetta retribuzione per "Aziende di nuova costituzione" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Profili esemplificativi.

- Tablottista e marchiere;
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune;
- Centralinista;
- Cellista surgelati o precotti;
- Terzo pasticcere;
- Dattilografo;
- Altri impiegati d'ordine;
- Dispensiere;
- Cantiniere;
- Banconiere di gelateria e/o pasticceria: intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- Operaio qualificato: intendendosi per tale il lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- Sfoglina: intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
- Controllo merci;



- Cameriere bar, tavola calda, self-service;
- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Barista;
- Guardarobiera non consegnataria;
- Allestitore catering;
- Autista di pista catering;
- Secondo cuoco mensa aziendale: intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- Operatore pizza (intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature);
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Guardia giurata;
- Conducente di automezzi leggeri: intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;
- Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.): intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- Conducente con lingue;
- Giardiniere;
- Lavandaio unico;
- Capo Stiratrice, cucitrice, rammendatrice unica;
- Facchino di notte anche con compiti di controllo e movimento clienti;
- Cameriere di Ristorante;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.



Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 5°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 5°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile ai altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

Profili esemplificativi.

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- Secondo banconiere pasticceria (intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);



- Commis di bar ex aiuto barista (intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche);
- Stiratrice rammendatrice e cucitrice;
- Lavandaia;
- Guardiano notturno;
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
- Caffettiere non barista;
- Caricatore catering;
- Aiutante pista catering;
- Preparatore catering;
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
- Addetto portineria;
- Garagista;
- Facchino;
- Cameriera sala e piani;
- Addetto mensa personale;
- Vetturiere;
- Aiuto reparto cure sanitarie;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 6°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "*Retribuzione di primo ingresso*" ridotta del **20%** rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di **40** ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**



Inoltre la *"Retribuzione di primo d'ingresso"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 6°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di *"Aziende di nuova costituzione"*. La predetta retribuzione per *"Aziende di nuova costituzione"* non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi.

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- Lavatore catering;
- Conducente di motocicli;
- Guardarobiera clienti (vestiarista);
- Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- Commissioniere;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 7°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una *"Retribuzione di primo ingresso"* ridotta del 20% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà



consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Inoltre la "*Retribuzione di primo d'ingresso*" non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione. Mentre le Parti convengono in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che al Datore di Lavoro è riconosciuta la possibilità di assumere un lavoratore, a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel livello 7°, per i primi due anni con una retribuzione ridotta del **10%** rispetto al livello ordinario di inquadramento, quando si tratta di "*Aziende di nuova costituzione*". La predetta retribuzione per "*Aziende di nuova costituzione*" non è sovrapponibile al altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Le parti si danno atto che per tutto il periodo della validità del presente contratto, lo stesso deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori ed è globalmente migliorativo. 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. Pertanto, considerato che il presente CCNL, disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree d'innovazione, consulenza e ogni eventuale situazione produttiva di innovazione generasse nuove attività e/ o figure professionali verrà integrata mediante valutazione e codificazione in ambito dell'**Ente Bilaterale Generale– EN.BIL.GEN.**

Articolo 5 – Decorrenza e Durata

La validità del presente Contratto decorre dal **15.03.2019** al **15.03.2022**.

Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle Parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di avvio della trattativa il presente CCNL, resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL, al fine di consentire l'apertura delle trattative.



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

In sede di rinnovo del presente CCNL, verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Articolo 6 – Efficacia del CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile, a condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Aziende in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 7 – CCNL. Esclusività di Stampa e Distribuzione del Contratto

Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte da una Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, costituita tra le stesse.

Il presente CCNL nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle Parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L., Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), le Banche Dati ed i lavoratori delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Aziende, ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia della sintesi del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO II – Sistema delle Relazioni Sindacali

Articolo 8 – Livelli di Contrattazione.

Le Parti stipulanti, dando valenza al duplice livello di contrattazione, intendono garantire ancor più le condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché premiare i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Coerentemente con i principi affermati in "Premessa" al CCNL, che ne costituisce parte integrante, le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva su due livelli.

- a) Contrattazione di 1° livello: Contratto Nazionale di Settore;
- b) Contrattazione di II° livello: Contratto di Secondo Livello Aziendale e/o Territoriale.

Articolo 9 – Contrattazione Nazionale

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

Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti e delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti stipulanti.

La Contrattazione di 1° livello, fermo restando il rinvio a quella di secondo livello, regola inoltre, gli istituti specificati nel presente CCNL e le seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione dell'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.;
- b) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica per le Pari Opportunità.



Articolo 10 – Contrattazione di Secondo Livello

La contrattazione collettiva di secondo livello potrà essere svolta in sede territoriale e/o aziendale e riguarderà materie e istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, orientati a disciplinare singole fattispecie e specificità di un singolo territorio e/o impresa.

La contrattazione collettiva di secondo livello avrà una durata triennale, con facoltà di prevedere clausole di rinnovo tacito degli accordi.

Ad essa è demandato di provvedere sulle seguenti materie.

- a) diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro ai fini dell'applicazione di turni (continui, spezzati, fasce differenziate) e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodale;
- b) determinazione di una diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro, ai fini dell'applicazione di diversi regimi di flessibilità anche per il sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio Produttività" che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti, rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili a specifici parametri oggettivi del settore (L. n.228/2012 art.1 c.481 – Legge di Stabilità 2013; Decreto MLPS 8 aprile 2015 di concerto con MEF);
- d) determinazione dell'erogazione a favore dei lavoratori di eventuali benefici economici e/o assistenziali (buono pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- e) determinazione dell'indennità di trasferta e missione in misura superiore a quanto disciplinato nel presente CCNL;
- f) determinazione di eventuali indennità legate alla particolarità di determinati servizi;
- g) definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL.
- h) previdenza ed assistenza integrativa;
- i) piano ferie;
- j) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
- k) lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;
- l) determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
- m) determinazione dell'importo e delle modalità di corresponsione di un premio fedeltà da erogarsi dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL e comunque non prima del compimento del ventesimo anno di anzianità;
- n) stipula dei c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art.8 della L.n.148/2011 e s.m.i.;



o) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- a) essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- b) le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- c) in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

Le clausole degli accordi locali difforni rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia. La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle RSA/RSU laddove costituite, coadiuvate dalle OO.SS. territoriali, ovvero delle OO.SS. territoriali in assenza delle RSA/RSU.

TITOLO III – Diritti Sindacali e di Associazione

Articolo 11 – Diritti di Informazione

Le Parti stipulanti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive e distinte prerogative, convengono di incontrarsi annualmente, entro il primo semestre di ogni anno, per verificare congiuntamente informazioni globali riferite ai settori e riguardanti in particolare:

- a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale, ivi comprese le eventuali modifiche legislative e/o regolamentari;
- b) prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c) iniziative di aggiornamento delle professionalità;
- d) andamento occupazionale generale;
- e) stato delle relazioni sindacali a livello territoriale ed aziendale.

Articolo 12 – Diritti Sindacali

I lavoratori, nelle imprese con oltre 15 dipendenti, hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro attività, nel limite di 10 ore annue.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale escluso dalla retribuzione imponibile ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 e s.m.i. Le ore di

permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno di norma all'inizio o alla fine dello stesso.

In presenza di locali idonei, l'assemblea potrà svolgersi anche all'interno dell'Azienda, previo accordo tra Datore di lavoro e Dipendenti.

Le OO.SS. dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL designano o eleggono:

- a) un RSA/RSU nelle Imprese con più di 15 fino a 50 lavoratori dipendenti;
- b) due RSA/RSU nelle Imprese da 51 fino a 200 lavoratori dipendenti;
- c) tre RSA/RSU nelle Imprese con oltre 200 lavoratori dipendenti.

Ai Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL, usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970. Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite nella contrattazione di 2° livello.

Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali RSA/RSU hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro su appositi spazi messi a disposizione dall'impresa all'interno dell'unità produttiva ed in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Articolo 13 – Diritto di Sciopero

Le Parti stipulanti convengono che, in caso di controversia avente carattere collettivo, verranno seguiti i seguenti passaggi funzionali ad addivenire ad una composizione delle controversie:

- a) le OO.SS. stipulanti che intendano avanzare rivendicazioni di qualsivoglia tipo nei confronti delle aziende datrici di lavoro, preliminarmente proclameranno lo stato di agitazione e comunicheranno, all'azienda coinvolta nella controversia, le richieste e le rivendicazioni avanzate;
- b) entro 5 giorni dalla comunicazione dello stato di agitazione sarà costituito un tavolo di trattativa comune;



- c) sciopero virtuale di cui al successivo art. 14;
 - d) ulteriore costituzione del tavolo di trattativa comune;
 - e) ove anche a questo tavolo di trattativa non venisse raggiunta un'intesa, le Parti saranno libere di agire con gli strumenti di legge propri delle relazioni.
- Restano salvi i diritti individuali ad esercizio collettivo dei singoli lavoratori.

Articolo 14 – Sciopero Virtuale

Si intende per "sciopero virtuale" la forma di manifestazione collettiva che si realizza, senza alcuna sospensione della prestazione lavorativa né alcun pregiudizio alla normale funzionalità aziendale, mediante l'esercizio congiunto delle seguenti facoltà e diritti.

- 1) la cessione, da parte del lavoratore che vi aderisce, del proprio credito retributivo ordinario al fondo di cui al successivo punto 3; ai fini della determinazione dell'ammontare del suddetto credito, si considera solo il valore delle ore ordinarie di retribuzione maturabili nel periodo di sciopero virtuale;
- 2) il diritto potestativo del lavoratore, a che il datore di lavoro effettui il pagamento in favore del fondo di cui al successivo punto 3 dell'importo ceduto dal lavoratore, maggiorato di un importo di pari entità a proprio carico;
- 3) le somme di cui sopra verranno devolute ad un apposito fondo ovvero verranno destinate a iniziative di solidarietà sociale da individuarsi con apposito accordo che le Parti stipulanti concluderanno entro 8 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL;
- 4) lo sciopero virtuale può essere proclamato dalle OO.SS. con almeno 7 giorni di anticipo. La proclamazione dovrà avvenire mediante atto scritto da inoltrare, via fax o anche per mezzo di sistemi telematici PEC di comunicazione, all'azienda oggetto della manifestazione. Nella proclamazione dovranno essere indicate le ragioni della medesima;
- 5) stante la natura sperimentale dell'istituto, si conviene che, nel periodo di vigenza del presente contratto, il ricorso allo sciopero virtuale non potrà superare complessivamente l'equivalente di tre giornate lavorative. A tal fine le Parti stipulanti si riservano di rivedere la regolamentazione entro due anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Articolo 15 – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'elezione e/o designazione del RLS avverrà a norma dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- a) del primo ingresso nel settore;



- b) del cambiamento di mansione;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, etc.

Elezione

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti, il RLS è eletto tra i lavoratori dell'azienda e, nel caso di mancata elezione, le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) nominato per delega dei lavoratori iscritti da parte delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. In caso di parità risulterà eletto colui che svolge all'interno dell'azienda, attività inerenti all'incarico. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni, che sarà comunicato, entro 2 giorni lavorativi, al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è sino a richiesta di revoca da parte di almeno il 50% più 1 dei lavoratori dell'azienda.

Attribuzioni del RLS

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- a) accede ai luoghi di lavoro;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;



- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica, secondo quanto disciplinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.n.81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'impresa dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

L'azienda, anche su istanza del RLS, fornisce le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- a) 9 ore annue nelle imprese fino a 15 dipendenti;
- b) 18 ore annue nelle imprese da 16 a 50 dipendenti;
- c) 36 ore annue nelle imprese con oltre 50 dipendenti.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.



Dimissioni del RLS

Nel caso di dimissioni subentrano nella carica coloro che hanno ottenuto il maggior numero di voti. Il RLS dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. I permessi retribuiti spettano al subentrante per l'intero ammontare.

Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti dalla contrattazione aziendale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi.

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione e l'aggiornamento dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'impresa, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'impresa di concerto con la RSA. Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione. Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali, Regionali e Provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n.300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.



I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il Dirigente Sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Articolo 16 – Rappresentante Sindacale Aziendale (R.S.A.)

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- fino a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

Articolo 17 – Permessi Retribuiti R.S.A.

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.



Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 18 – RSU

ANIAC e S.I.N.A.L.P. individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, titolo III e dell'art. 35, secondo comma, titolo VI della legge n. 300/1970 quanto segue:

- le OO.SS. firmatarie del presente contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- tali Rappresentanze Sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.



Articolo 19 – Procedure per la Indizione delle Elezioni delle RSU

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle RSU e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali, avrà il compito di fissare la data delle elezioni.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della RSU, ferme restando le norme previste dalla legge 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il CCNL procederà all'elezione della Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte dei propri iscritti.

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti;
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti che rimarranno in carica per tre anni. Le RSA saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le RSU.

La costituzione delle RSA così elette sarà comunicata all'azienda per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35 secondo comma legge n. 300/70. Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle RSA e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Articolo 20 – Compiti e Funzioni delle R.S.U.

ANIAM e SINALP. esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, fermo restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei Sindacati categoriali e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni ANIAM e SINALP. le attività negoziali per le materie proprie del livello



aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.

Articolo 21 – Diritti, Tutele, Permessi Sindacali e Modalità d'Esercizio delle R.S.U.

I componenti delle R.S.U. subentrano ai Dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

ANIAM e SINALP. convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore. Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da ANIAM e SINALP. tramite la R.S.U.

Senonché le parti, di comune accordo concordano, che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
- 10 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Sono fatte salve le naturali scadenze – 36 mesi dalla data di elezione – delle RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.



Articolo 22 – Permessi non Retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I Dirigenti Sindacali Aziendali di cui al precedente art. 16 e 18 del presente CCNL, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola, tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Articolo 23 – Clausola di Salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. Ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U. In tal modo le parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA.

Articolo 24 – Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U, la convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'Azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

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 il presente contratto.



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; tali modalità saranno concordate aziendalimente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Articolo 25 – Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 26 – Trattenuta Contributi Sindacali

L' Azienda provvederà 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.

La Parte Datoriale firmataria conviene che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le Imprese che applicano il presente CCNL sono obbligate a versare all' **ANIAM Nazionale**, per l'assistenza contrattuale L.311/73, un contributo pari allo 1% del monte salari mensile lordo corrisposto ai lavoratori da calcolarsi per 14 mensilità.

Tale riscossione avverrà per il tramite dell'Istituto Previdenziale INPS, ai sensi dell'Articolo Unico della Legge n. 311/1973.

Articolo 27 – Delegato Aziendale

In relazione anche ai sensi e per gli effetti della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

TITOLO IV – Bilateralità

Articolo 28– Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Generale Nazionale, da lungo corso già promosso da ANIAC e SI.NA.L.P. in sigla "EN.BIL.GEN.", costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del "*Fondo di Solidarietà*" che sarà successivamente costituito dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. L' EN.BIL.GEN. è stato costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle OO.SS., con apposito Statuto e Regolamento. A tal fine l'EN.BIL.GEN. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione anche con le Regioni e altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale, nonché ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli **E.B.T. - Enti Bilaterali Territoriali**, sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di Ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del "Fondo di Formazione Continua" che sarà successivamente costituito dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

L' **EN.BIL.GEN.** svolge, inoltre, attraverso apposite Commissioni Tecniche Settoriali, in sigla C.T.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l' **EN.BIL.GEN.** dispone un'apposita e qualificata Commissione Nazionale di Certificazione.



Su istanza di una delle due Parti Sociali stipulanti, all' **EN.BIL.GEN. Nazionale** può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L' **EN.BIL.GEN.** potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita Commissione denominata C.T.S. Nazionale - Commissione Tecnica Settoriale Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l' **EN.BIL.GEN.** potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell' **EN.BIL.GEN.** sono composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli **EN.BIL.GEN.** Regionali e Provinciali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'**EN.BIL.GEN.** Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

EBT - Enti Bilaterali Territoriali

L' **EN.BIL.GEN. Territoriale** costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;



- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l' **EN.BIL.GEN.** Nazionale e con la rete degli **EN.BIL.GEN. Territoriali** e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., l' **EN.BIL.GEN.** può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un **Fondo di Formazione Continua**, che sarà successivamente costituito dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.;
- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l' **EN.BIL.GEN.**, può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

L' **EN.BIL.GEN.** svolge, inoltre, attraverso la Commissione C.T.S. Nazionale, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l' **EN.BIL.GEN.** si avvale della Commissione Nazionale di Certificazione.

L' **EN.BIL.GEN.**, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Inoltre le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, hanno stabilito che è fatto obbligo inderogabile, per le Aziende che applicano il presente CCNL di effettuare debito versamento in favore dell'Ente Bilaterale



Generale – EN.BIL.GEN. Il versamento del contributo obbligatorio dovrà essere effettuato con le seguenti modalità.

I versamenti devono essere effettuati con cadenza mensili, coincidenti con le scadenze previste per i pagamenti tramite F24. Le Aziende che applicano il presente CCNL devono versare il contributo a loro carico e quello a carico dei lavoratori, con il modello F24, utilizzando il Codice Causale “EBG9” attribuito dall’Agenzia delle Entrate, con le seguenti modalità contribuzione:

- 0,50% a carico dell’Azienda;
- 0,40 a carico del Lavoratore, calcolati su paga base e contigenza per 14 mensilità.

Articolo 29 – Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale, con il compito di verificare attraverso l’attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti e l’interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

I componenti della Commissione sono 6, di cui n. 3 per ciascuna delle Parti Sociali.

Convocazione della Commissione

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l’organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un’apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L’Organizzazione procedente è tenuta a presentare l’istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all’esame della controversia, l’indicazione delle eventuali parti, l’elenco degli eventuali documenti allegati, l’indicazione dell’Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale, che rappresenta l’istante in caso di domanda presentata su



interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 40 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 20 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Articolo 30 – Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.** può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'**Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.** inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Bilaterali Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti



- competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli **E.B.T. – Territoriali** sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all' **EN.BIL.GEN.** Nazionale;
 - e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Titolo V – Sicurezza sul Lavoro e Privacy

Articolo 31 – Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

L' Impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, anche in considerazione del D.M. 12.12.2000 così come modificato dal D.M. 03.12.2010, che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a) strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b) caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c) modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d) livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e) stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione aziendale. Le Parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'impresa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi. Osservando tutte le precauzioni igieniche che il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione dei mezzi protettivi avuti in consegna. Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di



quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare ai lavoratori è prescritto di:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- c) segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- d) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- e) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- f) contribuire, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione;
- h) partecipare come obbligo di servizio ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro e, salvo comprovate problematiche personali, accettare i ruoli derivanti.

Articolo 32 - Formazione sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:



- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 e s.m.i., del 07.07.2016 e s.m.i e del 26.07.2018 e s.m.i.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Alla formazione di base del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, l'azienda mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n.81/2008 e s.m.i., Accordo Stato - Regioni del 21.12.2011, Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012, Accordo Stato Regioni del 07.07.2016 e Accordo Conferenza Stato Regioni del 26.07.2018).

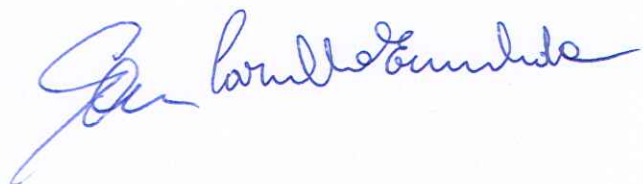
Ad essa andrà affiancata una formazione specifica di 10 ore. Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs. n. 626/1994. I lavoratori debbono frequentare percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:

- a) approfondimenti giuridico-normativi;
- b) aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- c) aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza nell'impresa;
- d) fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN., durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.



Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo Paritetico Territoriale o Nazionale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi. I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs.n.81/2008 e s.m.i. nonché i collegati atti legislativi e amministrativi.

Articolo 33- Tutela della Privacy e Uso di Dispositivi Tecnologici

E' consentito l'uso di innovativi sistemi di organizzazione del lavoro che prevedano, tra l'altro, l'utilizzo di tecniche di geo-localizzazione da parte di dispositivi fissi e/o mobili in dotazione ai dipendenti con qualifica di tecnico itinerante o ai lavoratori che svolgano attività che ne richiedano l'uso anche solo temporaneo.

Tutto ciò comporta la definizione del trattamento dei dati personali connessi all'uso dei nuovi sistemi informatici.

Potrà essere dato in dotazione, dall'azienda ai propri dipendenti, un sistema di organizzazione di lavoro che, mediante l'utilizzo anche di una specifica applicazione installata sul dispositivo mobile del tecnico, abbia come scopo:

- a) il miglioramento dei livelli di servizio, assicurando una pianificazione ottimizzata del lavoro;
- b) il supporto della gestione delle attività d'emergenza mediante la conoscenza della posizione dei tecnici e l'identificazione del tecnico più qualificato e più vicino al sito per il quale è richiesto l'intervento;
- c) il supporto alle misure di sicurezza a tutela dei tecnici coinvolti in attività di servizio allocate in aree remote e/o disagiate.

Per poter essere utilizzato il sistema dovrà garantire che :

- 1) i dati non potranno essere utilizzati per finalità diverse da quelle elencate sul contratto;
- 2) l'invio della posizione geografica dal dispositivo al sistema non sia continuativo ma periodico;
- 3) la frequenza di rilevamento dei dati debba essere configurabile a sistema mediante un parametro specifico e completamente scollegata dalla frequenza di utilizzo;



- 4) il dipendente possa abilitare o disabilitare la APP all'inizio e alla fine del servizio, qualora risulti necessario per esigenze personali, compatibilmente con le procedure aziendali in essere e compatibilmente con le occorrenze previste dal CCNL (permessi, malattia, etc.) e dalle normative aziendali (es. pausa pranzo);
- 5) l'applicazione installata sul dispositivo non possa avere nessuna interazione con le informazioni presenti sul dispositivo, e l'applicazione non disponga di interfacce in grado di interagire con dati attinenti alla vita privata del dipendente;
- 6) sia esclusa ogni possibilità di interventi da remoto, salvo quelli finalizzati alla salvaguardia della incolumità delle persone e dei beni aziendali.

Le finalità del trattamento, così come rappresentate, risultano lecite in quanto la funzionalità di localizzazione geografica consente infatti di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività e migliorando la qualità del servizio, soprattutto in caso di emergenze.

La localizzazione consente, altresì, di rafforzare le condizioni di sicurezza del lavoro effettuato dai tecnici stessi, permettendo l'invio mirato di eventuali soccorsi soprattutto in aree remote o non facilmente raggiungibili e comunque di supportare più rapidamente i lavoratori in caso di difficoltà.

Il trattamento dei dati personali, pertanto, è effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina di settore in materia di controllo a distanza dei dipendenti (cfr. artt. 11, comma 1, lett. a) e 114 del c.d. Codice della Privacy e 4, l.n. 300/1970 e s.m.i.).

Il menzionato trattamento potrà essere lecitamente effettuato anche senza il consenso degli interessati, per effetto del presente CCNL che, in applicazione della disciplina sul c.d. bilanciamento di interessi (art. 24, comma 1, lett. g) del Codice), individua un legittimo interesse al trattamento di tale tipologia di dati (diversi da quelli sensibili) in relazione alle finalità rappresentate.

Il trattamento dei dati di localizzazione, per le finalità sopra indicate, appare altresì nel complesso conforme ai principi di necessità nonché di pertinenza e non eccedenza (artt. 3 e 11, comma 1, lett. d) del Codice), alla luce delle circostanze rappresentate e in particolare considerato che:

- a) non si effettuerebbe la rilevazione continuativa di dati relativi alla localizzazione geografica dei tecnici;
- b) il sistema sarebbe configurato in modo tale da trattare l'informazione relativa all'ultima posizione inviata cancellando i dati successivamente.

Considerate le menzionate potenzialità dei dispositivi e la possibilità di raccogliere per loro tramite, anche accidentalmente, informazioni relative alla vita privata del dipendente, il datore di lavoro dovrà:



- a) adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile, visibili o utilizzabili dall'applicazione installata, siano riferibili esclusivamente a dati di geo localizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ulteriori (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o altro);
- b) configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo sia posizionata un'icona che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva; l'icona dovrà essere sempre chiaramente visibile sullo schermo del dispositivo, anche quando l'applicazione lavora in background.

In applicazione del principio di correttezza (art. 11, comma 1, lett. a) del Codice), i trattamenti in esame devono essere resi noti agli interessati, i quali devono essere posti nella condizione di conoscere chiaramente finalità e modalità del trattamento. A tal fine l'impresa dovrà fornire ai dipendenti una puntuale informativa, comprensiva di tutti gli elementi contenuti nell'art. 13 del Codice.

Considerato che il dispositivo che si intende installare comporta il trattamento di dati relativi alla localizzazione, si concorda che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la notificazione ai sensi dell'art. 37 del Codice.

Notificazione del trattamento.

Il titolare notifica al Garante il trattamento di dati personali cui intende procedere, solo se il trattamento riguarda i dati genetici, biometrici o dati che indicano la posizione geografica di persone od oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica".

Inoltre il datore di lavoro dovrà attenersi, in quanto applicabili, ai seguenti punti.

- a) alle prescrizioni ed alle raccomandazioni contenute nel provvedimento n. 13 del 1° marzo 2007 "Linee guida per posta elettronica e internet" (doc. web n. 1387522) (es. in caso di trattamenti effettuati in occasione della predisposizione di idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati; a seguito della riconsegna del dispositivo per interventi di manutenzione o a seguito della cessazione del rapporto di lavoro);
- b) consentire agli interessati di esercitare i diritti di cui agli artt. 7 ss. del Codice in relazione ai dati
- c) personali che li riguardano, rilevati mediante il dispositivo in esame;
- d) adottare le misure di sicurezza previste dagli artt. 31 ss. del Codice al fine di preservare l'integrità dei dati trattati e prevenire l'accesso agli stessi da parte di soggetti non autorizzati.



Titolo VI – Tutela della Salute e della Dignità della Persona

Articolo 34 – Trattamento di Malattia ed Infortunio

- 1) L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
- 2) La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
- 3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
- 4) In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) **Periodo di comportamento** – In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco di dodici mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.



- 5) Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
- 6) Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il Datore non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
- 7) Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del Datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
- 8) A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
- 9) Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
 - a) sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
 - b) sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.
- 10) Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:
 - a) Lavoratori assunti con contratto a termine. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale



viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (da parte del Datore) e sia a pagamento diretto (INPS).

- b) Day hospital. Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
- c) Donazioni d'organo. A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo, l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
- d) Lavoratori in trattamento emodialitico. I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
- e) Cure termali. Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione, considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL, ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

11) Denuncia della malattia

- a) La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms);
- b) In ogni caso, la mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

12) Trattamento economico per malattia e infortunio degli impiegati. Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento.



- corresponsione dell'intera retribuzione per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi.

Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo stabilito.

13) Trattamento economico per malattia e infortunio per gli operai. Per le assenze per malattia dell'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale;
- b) dal 181° giorno e fino al 270° giorno, il 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortunio sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica. Il 1° giorno di infortunio è a carico del datore di lavoro.

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

15) Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

Articolo 35 – Condizioni Ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 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

Articolo 36 – Genitori Disabili e Tossicodipendenti

- 1) La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
- 2) Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.



Articolo 37 – 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 sovraordinata 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 dipendente interessato;
- 4) formulare un codice quadro di condotta.

Articolo 38 – Molestie Sessuali

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.

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 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 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.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che leda la 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.

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/RSU, 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.

Le parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Generale Nazionale, denominata "*Commissione Tutela e Prevenzione*", in breve CTP, il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla predetta Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

ANIAC e SI.NA.L.P. chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art.2 della legge 10 aprile 1991 n. 125.

Articolo 39 – Lavoratori Immigrati

Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.



Articolo 40 – Lavoratori Disabili

Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap, valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Articolo 41 – Occupazione Femminile

Le Parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive in favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari Enti pubblici.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da 2 membri in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

La sede operativa sarà presso l' **Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN.**

Articolo 42 – Congedo di Maternità e Paternità

- 1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
- 2) In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna, con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento
- 3) Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi



successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

- 4) In applicazione ed alle condizioni previste dal Decreto Legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla ITL competente per territorio su richiesta della lavoratrice.
- 5) Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:
 - morte o grave infermità della madre;
 - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.
- 6) Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
- 7) In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d).
- 8) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
- 9) Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
- 10) Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
- 11) L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.



Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio, secondo quanto stabilito dalla medesima legge e successive modificazioni ed integrazioni.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001.

Articolo 43 – Congedo Parentale

- 1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.
- 3) Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.
- 4) I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
- 5) Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
 - d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
- 6) Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
- 7) Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino,



un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori e fino all'ottavo anno di vita del figlio è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

- 8) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.
- 9) La disciplina dei congedi parentali trova applicazione anche nei casi di adozione e di affidamento, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.
- 10) La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.
- 11) La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.
- 12) La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. comportano, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Articolo 44 - Permessi per l'Assistenza al Bambino

- 1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
- 2) Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
- 3) La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c), del comma precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
- 4) I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del



lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

- 5) Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
- 6) L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.
- 7) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
- 8) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.
- 9) Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore.

Articolo 45 – Congedo Parentale a Ore

- 1) Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 44 del presente CCNL, possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:
 - a) la lavoratrice e il lavoratore che intendono avvalersi del congedo a ore, devono comunicare al datore di lavoro la loro intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:
 - il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intendono utilizzare; l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.
- b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.
- 2) La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104) e i permessi fruiti in modalità oraria dalla lavoratrice e dal lavoratore a



beneficio di se stessi (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

- 3) E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.
- 4) La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità
- 5) Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 155.
- 6) Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS, in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo alla lavoratrice e al lavoratore interessati.

Articolo 46 – Congedo per Matrimonio

- 1) Alla lavoratrice e al lavoratore che non siano in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
- 2) Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà consentire il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Articolo 47 – Diritto allo Studio

- 1) Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali;
- 2) Le lavoratrici e i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta e nell'arco di un triennio, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame;
- 3) Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova);
- 4) I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico;



- 5) Il limite massimo concesso dall'azienda, al fine di favorire il diritto allo studio ammonta a 150 ore annue individuali retribuite. Le ore di permesso utilizzabili nell'arco di un triennio sono usufruibili anche in un solo anno;
- 6) Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Titolo VII – Orario e Organizzazione del Lavoro

Articolo 48 – Orario di Lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle aziende, è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.

La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.

La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 comma 4 del D.lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a otto mesi.

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali che saranno specificatamente individuate.

Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione/svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potranno uscire dall'azienda senza esserne autorizzati; il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte della lavoratrice e del lavoratore per loro determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non sono considerati "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Per quanto concerne l'orario multi periodale, il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di



attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'Azienda per l'inizio dell'attività lavorativa. Qualora la lavoratrice e il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovessero essere adibiti al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, hanno diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avessero lavorato. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda, in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore. Il tempo passato a disposizione dell'azienda – in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali – è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Articolo 49 – Flessibilità dell'Orario Contrattuale di Lavoro e Banca Ore

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro, etc. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, così come previsto dal presente articolo, per un periodo massimo di 24 settimane annue.



A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità come specificate dal presente CCNL. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'azienda, a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

La direzione aziendale dovrà tenere la registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento, per competenza territoriale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutte le lavoratrici e i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Banca Ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che le lavoratrici ed i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi a disposizione del singolo dipendente, convengono di istituire la banca delle Ore. L'attivazione della Banca Ore dovrà essere concertata all'interno del contratto di secondo livello aziendale/territoriale o concordata fra Azienda e singolo Dipendente anche successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro. La fruizione avverrà con le seguenti modalità.

- a) le lavoratrici ed i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- b) i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore e fruiti entro 2 settimane dalla data della prestazione offerta;
- c) per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Articolo 50 – Reperibilità

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La reperibilità può essere:



- a) **Esterna.** la reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzata dalla pronta disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale tra le parti. L'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti tenute alla reperibilità viene demandata alla contrattazione aziendale. In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come "**lavoro straordinario**" ai sensi dell'art. 55 del presente CCNL. Di norma non possono essere previsti, per ciascun dipendente, più di 8 turni di reperibilità al mese
- b) **Interna.** nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 85,00. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 6,00. Gli orari di reperibilità, compresi nelle ore di riposo notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate vanno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto all'art. 55 del presente CCNL.

Articolo 51- Lavoro Multi Periodale a Tempo Pieno

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 30 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 48^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.



Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato alla lavoratrice e al lavoratore interessati sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite. Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti di II° livello.

Articolo 52 – Lavoro non Soggetto a Limitazioni di Orario

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata alle mansioni svolte.

Articolo 53 – Lavoro Minorile

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

Articolo 54 – Lavoro Domenicale Festivo e Notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.



Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Valgono, inoltre, le limitazioni al lavoro notturno previste dall'articolo 11, comma 2, del D.lgs. n. 66/2003 così come modificato dal D.lgs. n. 80/2015. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e in mancanza delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Articolo 55 – Lavoro Straordinario

E' considerato lavoro straordinario, quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, stabilito dall'art. 48 del presente CCNL. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 10% (dieci per cento). Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento). Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 20% (venti per cento). Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento). Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Articolo 56- Lavoro a Turni

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

Titolo VIII – Svolgimento del Rapporto di Lavoro

Articolo 57 – Festività – Permessi Retribuiti – Permessi Straordinari Retribuiti – Permessi non Retribuiti.

Giorni Festivi

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali.

- a) 1° gennaio (Capodanno)
- b) 6 gennaio (Epifania)
- c) 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- d) 1° maggio (festa dei Lavoratori)
- e) 2 giugno (festa della Repubblica)
- f) 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- g) 1° novembre (Ognissanti)
- h) 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- i) 25 dicembre (Natale)
- j) 26 dicembre (S. Stefano).

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre posticipata alla prima domenica di novembre e qualora una della festività infrasettimanali sopra elencate dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al dipendente verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione con un ulteriore importo equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/20 della retribuzione mensile.

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario svolto in giorno festivo. Il trattamento economico previsto per le festività spetta anche al lavoratore assente nella giornata di festività, per malattia, infortunio, ferie, permessi, assenza obbligatoria ovvero facoltativa per gravidanza e puerperio e assenze per giustificati motivi. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.



Relativamente all' applicazione alle norme in materia di festività di cui al D.L. n. 138/2011, convertito nelle legge n. 148/2011 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che:

- a) per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle previste per permessi retribuiti;
- b) per le festività che dovessero essere posticipate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica come nel caso del 4 novembre.

Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero ed utilizzazione in funzione di specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori.

Permessi Retribuiti

Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, da fruire normalmente durante le prime ore di lavoro, fino a un massimo dell'intera giornata. Tali permessi retribuiti ammontano complessivamente a 60 ore all'anno e sono concessi anche in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54 e D.P.R. n.792/1985). Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto a goderne nei successivi 12 mesi successivi a quelli di maturazione e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo, con diritto alla monetizzazione del residuo. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa autorizzazione, di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

Tali permessi non potranno essere utilizzati per recuperare ritardi. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano a funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, sono concessi permessi retribuiti da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati.

Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria, con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.



Permessi Straordinari Retributivi

Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati.

Eventi Giorni Lavorativi

- matrimonio di un figlio gg.2;
- nascita o adozione di un figlio gg.4;
- Decesso di padre, madre, fratello, sorella, figlio/a, coniuge, anche legalmente separato o convivente con medesima residenza da almeno 2 anni gg.5;
- Lavoratore chiamato a rendere testimonianza, nei giorni effettivi di testimonianza oltre ai tempi di Tribunale e viaggio gg. 1;
- Lavoratore dipendente donatore di sangue per donazione certificata gg. 1;
- Permessi retribuiti nella misura necessaria al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione gg. 5;

In caso di comprovate necessità con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro potrà accordare al lavoratore un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 3 giorni lavorativi annui, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

Nelle fattispecie attinenti al 2° grado di parentela, tali congedi straordinari saranno dedotti, nell'ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie annuali. La richiesta di permessi non rientranti tra quelli determinati da cause improvvise e straordinarie dovrà essere effettuata con congruo anticipo di almeno di 10 giorni lavorativi. Nella presente fattispecie rientrano anche i permessi ex L.n.104/1992, per la richiesta dei quali il lavoratore dovrà fornire apposita autocertificazione. Tali permessi potranno essere saltuariamente fruibili anche su base oraria (messaggio INPS n. 15995 del 18.06.2007), salvo che ciò non impedisca la regolare organizzazione del lavoro.

Annualmente il lavoratore dovrà, altresì, fornire autocertificazione attestante la continuità del diritto di cui alla L.n.104/1992. Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Permessi non Retribuiti

In presenza di particolari esigenze personali, il lavoratore dipendente può beneficiare di permessi non retribuiti o di un periodo di assenza più lunghi (aspettativa o congedo) non retribuiti, cioè senza il diritto di percepire lo stipendio. Durante questi periodi di assenza il lavoratore preserva il posto di lavoro e al termine del periodo ha diritto, salvo rinuncia espressa, di rientrare nella stessa unità



produttiva o in altra attività situata nello stesso Comune. Inoltre ha diritto di essere adibito alle ultime mansioni svolte o a mansioni equivalenti. I motivi per richiederli possono essere differenti: il decesso, la grave malattia di un familiare e gravi motivi relativi a situazioni personali o familiari.

Articolo 58 – Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi. Il lavoratore dipendente che entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, fatto salvo quanto previsto dalla Legge 92/2012 e s.m.i., in materia di convalida delle dimissioni.

Qualora l'azienda accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni di calendario. Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa.

Articolo 59 – Trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva, anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione. Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 40 Km dalla sede abituale per la generalità dei lavoratori, con esclusione dei lavoratori itineranti, si configura la trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dovute e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda, purché analiticamente documentate e nei limiti delle modalità definite dall'azienda, al lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) Indennità giornaliera, pari a 10 euro, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio per ulteriori trasferimenti nel limite



massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 50% della retribuzione oraria base. Essa è dovuta solo nel caso di mancato rientro presso il proprio domicilio;

- b) Trasferta intera, pari a 30,00 euro;
- c) Quota pasto diurno pari a 10,00 euro (eccetto i casi in cui il lavoratore possa usufruire di normali servizi sostitutivi messi a disposizione dall'azienda quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti etc.);
- d) Quota pasto serale pari a 15,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 21,00);
- e) Quota pernottamento pari a 30,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 21,00).

Quanto sopra previsto potrà essere sostituito da un rimborso a piè di lista di spese documentate, il cui importo sarà definito dall'azienda. L'eventuale lavoro straordinario effettivamente lavorato fuori, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni. Il tempo di viaggio sarà retribuito con un importo pari al 50% per cento della retribuzione oraria di base, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione. Qualora al lavoratore venga richiesto l'utilizzo del proprio mezzo di locomozione, le relative spese opportunamente documentate, saranno a carico dell'impresa, utilizzando quale parametro le tabelle ACI vigenti o gli importi preventivamente concordati. Le eventuali trasferte all'estero, dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Al lavoratore dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un'indennità di trasferta pari al doppio degli importi di cui sopra.

Articolo 60 – Distacco

L'azienda per soddisfare un interesse proprio, può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a) temporaneità;
- b) sussistenza di un interesse al distacco in capo al distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro. Il rapporto economico con il lavoratore interessato al distacco rimarrà in capo all'azienda distaccante datrice di lavoro, mentre



l'operatività, ivi compresi il potere direttivo e il controllo disciplinare, saranno delegati al soggetto distaccatario durante l'intero periodo del distacco. Il distacco non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Articolo 61 – Trasferimento

Il lavoratore può essere trasferito da un' unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e normalmente con preavviso di almeno 2 mesi.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore ha facoltà di corrispondere una diaria giornaliera per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento, il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo. Si precisa che per "**tempo strettamente necessario al trasferimento**" si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 6 giorni dalla consegna presso la nuova residenza.

Articolo 62 – Ferie

La durata annuale delle ferie è fissata in quattro settimane di calendario. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Esse sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo e pertanto, compatibilmente con le esigenze dell'azienda e dei lavoratori, è facoltà dell'impresa stabilire un periodo di ferie pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.

Il residuo dovrà essere usufruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Solo in casi di impedimento oggettivo del lavoratore o per motivi di servizio dell'impresa, potranno essere goduti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.



I lavoratori stranieri potranno godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui per il comprovato rientro temporaneo nel proprio paese di origine. Sono esclusi dal computo, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie e, pertanto, il lavoratore avrà diritto al prolungamento del periodo di ferie ovvero al relativo trattamento economico, di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali comprese. Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità, o licenziato o dimissionario, spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero. Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto di accordi aziendali.

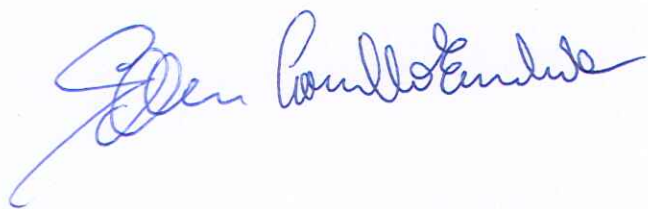
Non saranno considerati giorni di ferie:

- il periodo di preavviso;
- i periodi di congedo di maternità o paternità;
- i periodi di congedo parentale;
- il periodo di malattia/infortunio sopravvenuti durante le ferie;
- i periodi di malattia del bambino fino a otto anni di età che diano luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni dell'impresa. Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'impresa i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno nella località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio. Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito con l'azienda, per sopraggiunte esigenze di servizio ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'azienda, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

Articolo 63 – Pronta Disponibilità – Reperibilità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore si rende disponibile per sopperire ad esigenze normalmente imprevedute, o



singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti. Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore potrà essere inserito in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto del possesso dei requisiti necessari e nei limiti di fungibilità operativa.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di norma fornito dall'azienda al lavoratore per usi di servizio. Durante i turni di reperibilità il lavoratore sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità mantenendo il cellulare acceso e carico e a permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'impresa, concordando l'intervento di altro lavoratore disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 ore nei giorni lavorativi o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- b) settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le 2 settimane su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 6 giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le aziende riconosceranno al lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro.

Indennità di reperibilità – Indennità settimanale

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda o del

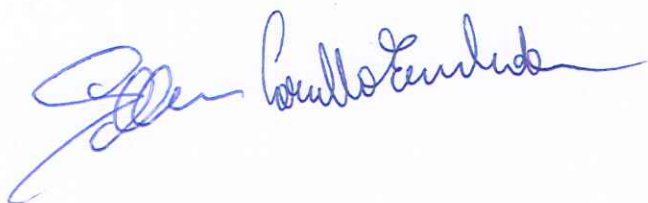


cliente. Il tempo di viaggio necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 50% della paga base conglobata. Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo dell'azienda ed il lavoratore reperibile sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate in riferimento ai km percorsi sulla base delle tabelle ACI in vigore. Le ore di intervento effettuate in "Stato di Reperibilità", ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo, sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro. I lavoratori interessati potranno, altresì, su base volontaria essere inseriti in turni periodici di "pronta disponibilità" al di fuori del normale orario di lavoro, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto, per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato, etc., con programmazione settimanale o mensile e con preavviso scritto di 5 giorni. L'indennità di "pronta disponibilità" sarà pari al 50% dell'indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Le aziende che intendono utilizzare gli istituti della reperibilità e della pronta disponibilità daranno informazione preventiva alla RSA/RSU se costituita.

Articolo 64 – Sospensioni – Soste – Riduzione d'Orario – Recuperi

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo. In caso di diminuzione del lavoro, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.



Articolo 65 – Intervallo per Consumazione dei Pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora giornaliera. Essa viene concordata tra lavoratori dipendenti e datore di lavoro e, ove presente, con la RSA/RSU. Per i lavoratori che prestano la propria attività su turni a cicli continui la pausa di mezz'ora potrà essere retribuita, se disciplinato dalla contrattazione di secondo livello. L'importo concordato non potrà essere inferiore a 6,00 euro.

Articolo 66 – Risarcimento Danni e Furti

I danni che comportano trattenute debbono essere contestati, ai fini del risarcimento, formalmente al lavoratore dipendente entro tre giorni dalla definizione economica del danno. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione, salvo diverso accordo con il lavoratore. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Articolo 67– Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso

I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, sono i seguenti.

Classificazione

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti.

- a) Fino a cinque anni di servizio compiuti.
 - Quadri e I Livello 40 giorni di calendario
 - II e III Livello 30 giorni di calendario
 - IV e V Livello 15 giorni di calendario
 - VI e VII Livello 10 giorni di calendario
- b) Oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti.
 - Quadri e I Livello 60 giorni di calendario
 - II e III Livello 40 giorni di calendario
 - IV e V Livello 30 giorni di calendario
 - VI e VII Livello 10 giorni di calendario
- c) Oltre i dieci anni di servizio compiuti.
 - Quadri e I Livello 80 giorni di calendario
 - II e III Livello 40 giorni di calendario



- IV e V Livello 30 giorni di calendario
- VI e VII Livello 10 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore a cui è stato notificato il preavviso, potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso, fatta eccezione per le dimissioni presentate nel periodo durante il quale è previsto il divieto di licenziamento, ove la lavoratrice ed il lavoratore non sono tenuti al rispetto dei tempi di preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore di lavoro voglia far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, dovrà corrispondere al dimissionario l'indennità relativa al periodo di risoluzione anticipata.

A norma dell'art. 4 commi 16-23 della L.n.92/2012 si dovrà procedere alla convalida delle dimissioni con le modalità previste dalla legge. La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Articolo 68 – Cessazione – Trasformazione – Liquidazione

Per il tempo di transizione, per la cessione e il fallimento dell'azienda, si fa riferimento alle disposizioni di legge. La contrattazione di secondo livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione.



Titolo IX- Doveri dei Lavoratori e Norme Disciplinari

Articolo 69 – Divieti

E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la loro opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Articolo 70 – Doveri dei Lavoratori

I lavoratori devono esercitare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovranno osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo. I lavoratori sono, in ogni caso, tenuti ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.

Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;
- in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il Regio Decreto Legge 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.



Articolo 71 – Codice Disciplinare

- 1) Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
 - rimprovero verbale,
 - rimprovero scritto;
 - multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
 - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
- 2) Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 3) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere la specificazione dell'infrazione commessa.
- 4) La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a loro difesa entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento della contestazione.
- 5) Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
- 6) Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite mezzo di comunicazione analogo.
- 7) I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
 - a) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
 - b) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 - c) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - e) risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
 - f) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;



- g) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
 - h) commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale della cooperativa.
- 8) E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Articolo 72 – Licenziamento per Mancanze

- 1) Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda, grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- 2) In via esemplificativa e non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell' azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
 - comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
 - procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
 - per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
 - recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

Articolo 73 – Ritiro della Patente

- 1) L'autista al quale sia ritirata dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire alcuna retribuzione.
- 2) L'autista, durante questo periodo, potrà essere adibito ad altri lavori e, in questo caso, percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a presta servizio.

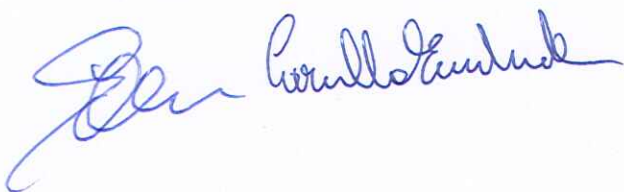


- 3) Qualora il ritiro della patente si prolunghi oltre i termini di cui al precedente comma 1 oppure l'autista non accetti di essere adibito ad altri lavoro, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- 4) In tal caso, all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la retribuzione percepita nel livello di appartenenza al momento del ritiro della patente.

Titolo X – Instaurazione del Rapporto di Lavoro

Articolo 74 – Assunzione–Documentazione

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
- 2) L'assunzione deve risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia alla lavoratrice e al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ovvero:
 - la data di assunzione;
 - l'unità produttiva di assegnazione;
 - la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - la durata del periodo di prova;
 - l'inquadramento, il livello, la posizione economica e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - il trattamento economico.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:
 - dati di nascita;
 - certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
 - attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
 - libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
 - documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
 - documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;



- dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
 - dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
 - eventuali altri documenti e certificati.
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
- 5) La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Articolo 75 – Periodo di Prova

- 1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto;
- 2) Durante il periodo di prova la retribuzione della lavoratrice e del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita alla lavoratrice e al lavoratore stessi;
- 3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- 4) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono.
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti.

- a. **Quadri e Primo livello:** 160 giorni;
- b. **Secondo e Terzo livello:** 150 giorni;
- c. **Quarto e Quinto livello:** 140 giorni;
- d. **Sesto e Settimo livello:** 120 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

- 5) Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da



entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie in favore del Lavoratore;

- 6) Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro;
- 7) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa Azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova;
- 8) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Articolo 76 – Mansioni Promiscue – Mansioni Superiori

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal terzo al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni.

- a) Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.
- b) Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- c) Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo.
- d) Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.



Articolo 77 – Passaggio di Livello.

- a) La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
- b) Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
- c) Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

Titolo XI – Trattamento Economico – Mansioni e Dettaglio Livelli

Articolo 78 – Quadri di Direzione

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

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

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

- dipendenti cui è conferita dall'Azienda con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di “**Quadro di Direzione**”;
- quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.
- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella condizione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o in servizi di particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo



sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia della fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Articolo 79 – Accesso alla Qualifica

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

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

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

Articolo 80 – Minimi Retributivi

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

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

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

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

Articolo 81 – Assegnazione della Qualifica

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



Articolo 82 - Polizza Assicurativa

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

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

Articolo 83 - Indennità di Funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria.

- Categoria "Quadri": l'Azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 150,00 lordi per 14 mensilità.

Articolo 84 - Normale Retribuzione

- Terzi elementi;
- Scatti di anzianità maturati;
- Premialità produttiva;
- Altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Articolo 85 - Paghe Base Nazionali

La determinazione delle paghe base nazionali sono quelle qui di seguito meglio specificate:

Articolo 86 - Tabella A. Settore Commercio, Distribuzione e Servizi - Retribuzione Base

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.800,00	150,00	1950,00
Primo livello	1.650,00	0,00	1.650,00
Secondo livello	1.490,00	0,00	1.490,00
Terzo livello	1.280,00	0,00	1.280,00
Quarto livello	1.100,00	0,00	1.100,00
Quinto livello	1.000,00	0,00	1.000,00
Sesto livello	950,00	0,00	950,00
Settimo livello	900,00	0,00	900,00

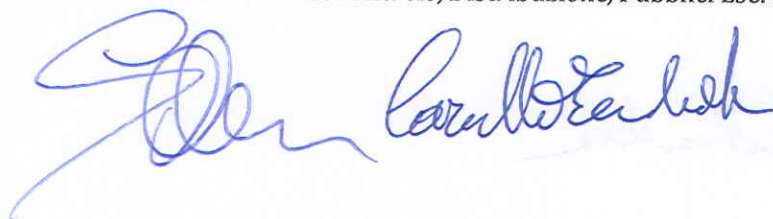


Articolo 87 – Tabella B. “Retribuzione di primo ingresso” da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	1.800,00	1440,00	1440,00
Primo livello	1.650,00	1320,00	1320,00
Secondo livello	1.490,00	1192,00	1192,00
Terzo livello	1.280,00	1024,00	1024,00
Quarto livello	1.100,00	880,00	880,00
Quinto livello	1.000,00	800,00	800,00
Sesto livello	950,00	760,00	760,00
Settimo livello	900,00	720,00	720,00

Articolo 88 – Tabella C. Retribuzione in % ridotta da calcolare sulla Retribuzione da corrispondere, ai Lavoratori Apprendisti, come sotto elencato.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	1.800,00			
Primo livello	1.650,00			
Secondo livello	1.490,00	70%	80%	90%
Terzo livello	1.280,00	70%	80%	90%
Quarto livello	1.100,00	70%	80%	90%
Quinto livello	1.000,00	70%	80%	90%
Sesto livello	950,00	70%	80%	90%
Settimo livello	900,00			



Articolo 89 -Tabella D: Settore Commercio, Distribuzione e Servizi – Retribuzioni Base per Aziende di nuova costituzione e per un massimo di due anni.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.620,00	135,00	1.755,00
Primo livello	1.485,00	0,00	1.485,00
Secondo livello	1.341,00	0,00	1.341,00
Terzo livello	1.152,00	0,00	1.152,00
Quarto livello	990,00	0,00	990,00
Quinto livello	900,00	0,00	900,00
Sesto livello	855,00	0,00	855,00
Settimo livello	810,00	0,00	810,00

Articolo 90 – Tabella E. Retribuzione ridotta per Aziende di nuova costituzione da corrispondere, ai Lavoratori Apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Refr. Apprendista 1° anno	Refr. Apprendista 2° anno	Refr. Apprendista 3° anno
Quadri	1.620,00			
Primo livello	1.485,00			
Secondo livello	1.341,00	70%	80%	90%
Terzo livello	1.152,00	70%	80%	90%
Quarto livello	990,00	70%	80%	90%
Quinto livello	900,00	70%	80%	90%
Sesto livello	855,00	70%	80%	90%
Settimo livello	810,00			



Articolo 91 – Tabella F. Retribuzione Base – Settore Pubblici Esercizi e Turismo.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.800,00	150,00	1.950,00
Primo livello	1.650,00	0,00	1.650,00
Secondo livello	1.490,00	0,00	1.490,00
Terzo livello	1.280,00	0,00	1.280,00
Quarto livello	1.100,00	0,00	1.100,00
Quinto livello	1.000,00	0,00	1.000,00
Sesto livello	950,00	0,00	950,00
Settimo livello	900,00	0,00	900,00

Articolo 92 – Tabella G. “Retribuzione di primo ingresso” da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	1° anno	2° anno
Quadri	1.800,00	1.440,00	1.440,00
Primo livello	1.650,00	1.320,00	1.320,00
Secondo livello	1.490,00	1.192,00	1.192,00
Terzo livello	1.280,00	1.024,00	1.024,00
Quarto livello	1.100,00	880,00	880,00
Quinto livello	1.000,00	800,00	800,00
Sesto livello	950,00	760,00	760,00
Settimo livello	900,00	720,00	720,00

Articolo 93 – Tabella H. Retribuzione in % ridotta da calcolare sulla Retribuzione da corrispondere, ai Lavoratori Apprendisti, come sotto elencato.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	1° anno	2° anno	3° anno
Quadri	1.800,00			
Primo livello	1.650,00			
Secondo livello	1.490,00	70%	80%	90%
Terzo livello	1.280,00	70%	80%	90%
Quarto livello	1.100,00	70%	80%	90%
Quinto livello	1.000,00	70%	80%	90%
Sesto livello	950,00	70%	80%	90%
Settimo livello	900,00			

Articolo 94 – Tabella I. Settore Pubblici Esercizi – Turismo. Retribuzioni Base per Aziende di nuova costituzione e per un massimo di due anni.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.620,00	135,00	1755,00
Primo livello	1.485,00	0,00	1.485,00
Secondo livello	1.341,00	0,00	1.341,00
Terzo livello	1.152,00	0,00	1.152,00
Quarto livello	990,00	0,00	990,00
Quinto livello	900,00	0,00	900,00
Sesto livello	855,00	0,00	855,00
Settimo livello	810,00	0,00	810,00

Articolo 95 – Tabella L. Retribuzione ridotta per Aziende di nuova costituzione, da corrispondere ai Lavoratori Apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Paga Base Conglobata	1° anno	2° anno	3° anno
Quadri	1.620,00			
Primo livello	1.485,00			
Secondo livello	1.341,00	70%	80%	90%
Terzo livello	1.152,00	70%	80%	90%
Quarto livello	990,00	70%	80%	90%
Quinto livello	900,00	70%	80%	90%
Sesto livello	855,00	70%	80%	90%
Settimo livello	810,00			

Articolo 96 – Scatti di Anzianità

LIVELLO	VALORE MENSILE SCATTO DI ANZIANITA'
Quadri	€ 30,00
Primo livello	€ 25,00
Secondo livello	€ 20,00
Terzo livello	€ 16,00
Quarto livello	€ 13,00
Quinto livello	€ 11,00
Sesto livello	€ 10,00
Settimo Livello	€ 9,00



Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Articolo 97 – Assorbimenti

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Articolo 98 – Indennità Cassa e Maneggio di Denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le Parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

Articolo 99 – Prospetto Paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Articolo 100 – Corresponsione della Busta Paga

La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque, non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione

dell'Azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Articolo 101 – Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- paga base nazionale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- indennità che abbiano carattere non occasionale;
- accordi integrativi;
- tredicesima mensilità.

Articolo 102 – Previdenza Complementare

In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nell'Aziende dei predetti settori del presente CCNL, le Parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.

Le Parti si impegnano, altresì, a costituire uno specifico Fondo Interconfederale promosso da ANIAC e da SINA.L.P. o, in alternativa, sull'adesione di fondi già esistenti.

La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a loro esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Articolo 103 – Assistenza Sanità Integrativa

Le Parti concordano sulla opportunità di istituire da subito un **Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa** dei Settori a cui si rivolge il presente CCNL ad integrazione del S.S.N. in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i., che sarà denominato



FASNI- Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto un contributo a carico dei Datori di lavoro, il cui importo sarà di €. 180,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo FASNI, mentre a carico del Lavoratore è previsto un contributo pari ad €. 120,00 annuali, da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del Datore di lavoro e/o del Lavoratore.

In sede di costituzione notarile del Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa, viene nominato dalle parti costituenti un CDA con pieni poteri che provvederà a quanto necessario per l'avvio dell'attività del FASNI- Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa.

Il predetto CDA sarà presieduto dal Consigliere di parte dei Lavoratori e sarà composto nella sua complessità da nr. 2 (due) Consiglieri di parte Datoriale e nr. 2 (due) Consiglieri di parte dei Lavoratori.

Inoltre si evidenzia, con forza, che l'Azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al FASNI- Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo FASNI- Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa.

Pertanto considerato quanto sopra le Parti, si impegnano nel costituire uno specifico Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, promosso da ANIAC e SI.NA.L.P., denominato FASNI - Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa, proprio perché la Sanità Integrativa rappresenta uno strumento importante e indispensabile, nella vita dei lavoratori che operano nei predetti settori, regolamentati dal presente CCNL, e anche per altri CCNL di altri e diversi settori, che in futuro vogliono aderire e utilizzare il Fondo FASNI.

Si evidenzia, con forza, altresì che le Imprese che applicano il presente CCNL sono obbligate a versare al FASNI- Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa, per poter garantire ai propri dipendenti le relative prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.



Articolo 104 – Contributo Assistenza Contrattuale – Articolo Unico della Legge n. 311 del 4 Giugno 1973 – (W432)

L'Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL, ha determinato a carico dei Datori di Lavoro, una quota obbligatoria inderogabile che verrà indicata nell'UNIEMENS, pari all'1 % da calcolarsi sulla massa salariale lorda delle retribuzioni dovute ai propri dipendenti per 14 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dall'Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL.

Articolo 105 – Indumenti di Lavoro

Quando viene fatto obbligo alla lavoratrice e al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico – sanitari.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

La lavoratrice ed il lavoratore devono conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a loro disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione dagli stessi fatta arbitrariamente rispetto a quanto messo a loro disposizione darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle competenze della lavoratrice e del lavoratore per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore devono riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che hanno ricevuto in consegna temporanea.

Articolo 106 – Assegni Familiari

Viene riconosciuto un trattamento economico mensile di sostegno alle famiglie monoreddito nella seguente misura:

- € 30,00 per il coniuge;
- € 20,00 per ogni figlio a carico, fino ad un limite massimo di due figli. Le condizioni reddituali, di età e di genere sono le stesse previste dall'INPS.

Per ottemperare al relativo onere, l'azienda potrà attingere fino al 2% dell'ammontare degli utili annui al netto delle imposte.



Articolo 107 – Lavoratori Affetti da Patologie Oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D. Lgs. n. 61/00 come modificato dal decreto n. 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Articolo 108 – Trattamento Personale di Vendita a Provvigioni

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 6% (sei per cento) alla paga base nazionale. Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

TITOLO XII – Orario di Lavoro

Articolo 109 – Orario Normale Settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti commi.

Articolo 110 – Durata dell'Orario di Lavoro

Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18 bis del d. lgs 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.



Articolo 111 - Orario Part-Time

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

Articolo 112 - Orario Flessibile

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

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

Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione. L'Azienda che intenda effettuare l'orario flessibile per i Quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni e inviare copia della comunicazione alla Commissione Tecnica Settoriale competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la rilevazione statistica dell'utilizzo del presente strumento.

Articolo 113 - Orario Annuale

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

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

- a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
- b) comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;
- c) accettazione da parte dell'azienda: decorsi 7 giorni dalla comunicazione, la proposta si intenderà accolta per tacita accettazione.

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

Articolo 114 - Riposo Giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.lgs.



66/2003. In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

TITOLO XIII – Mensilità Supplementari (13a e 14ª) e Premio Presenze

Articolo 115 – Tredicesima Mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.



Articolo 116 – Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 2 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Articolo 117 – Premio Presenze

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in Azienda. Detto premio non potrà essere comunque superiore al 100% della retribuzione mensile applicata. A tal fine per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, l'astensione facoltativa per maternità anche laddove la stessa venga usufruita dal padre lavoratore, i periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'Articolo 117 del presente C.C.N.L., i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Criteri di calcolo del premio presenza:

- Da 0 al 2° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;
- Dal 3° al 4° giorno di assenza 90% della retribuzione mensile;
- Dal 5° all' 8° giorno di assenza 80% della retribuzione mensile;
- Dal 9° al 10 giorno di assenza 70% della retribuzione mensile;
- Dall'11° al 14° di assenza giorno 60% della retribuzione mensile;
- A partire dal 15° giorno di assenza 40% della retribuzione mensile.



Titolo XIV – Tipologie del Rapporto di Lavoro

Articolo 118 – Lavoro a Tempo Determinato – Requisiti di Applicabilità

La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015 art. 19. c. 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.

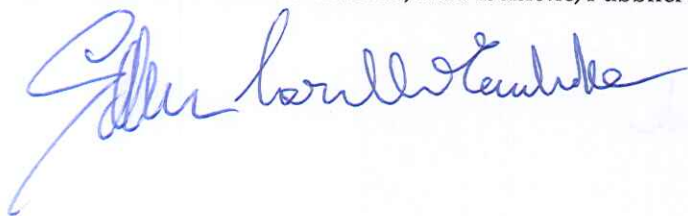
L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Ai sensi dell'art. 23 c. 1 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una



maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

L'Azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Periodo di Prova

1) E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'Articolo 75 del presente CCNL, per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Durata e proroghe

1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.



Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

3) Le parti stabiliscono che il termine dei 36 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine.

Proporzione numerica

1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.



3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di



cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2. (Legge n. 78/2014).

4) Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

5) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Articolo 119 – Lavoro Intermittente

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: – Vacanze Pasquali – Mesi di Luglio e Agosto – 22 dicembre/06 gennaio.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dalla lavoratrice e dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle Aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Articolo 120 – Lavoro Somministrato

E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.

In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%



10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

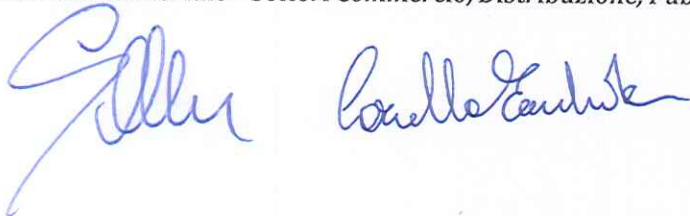
E' consentito il ricorso a personale somministrato a tempo indeterminato nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel 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 della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EN.BIL.GEN. il numero ed i motivi dei contratti di lavoro di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le Aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all' EN.BIL.GEN. Territoriale (o, in mancanza all' EN.BIL.GEN. Nazionale) e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.

L' EN.BIL.GEN. Territoriale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente contratto.

L' EN.BIL.GEN. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.



Articolo 121 – Lavoro a Tempo Parziale

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche a dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

L'Azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini del periodo di prova vale quanto previsto dal presente CCNL per i medesimi livelli a tempo pieno. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, si può rinviare direttamente a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Possono essere previste clausole elastiche.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'Azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nel limite del 30% delle ore calcolato sull'orario individuale part-time.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente Contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiedono il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale. Le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 10%.

La lavoratrice ed il lavoratore possono rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un "patto scritto", anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Nell'accordo devono essere indicate:



- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;
- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del predetto patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in parola in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni.

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente CCNL;
- instaurazione di altra causa lavorativa.

Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Articolo 122- Trasformazione del Rapporto

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice e del



lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice e del lavoratore, nonché nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di richiesta della lavoratrice e del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

La lavoratrice e il lavoratore che abbiano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La lavoratrice e il lavoratore possono chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 10 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'Azienda, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Articolo 123 – Telelavoro

Definizione.

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

Prestazione lavorativa.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'Azienda.



Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore sono in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nell'Azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;
- applicazione del presente CCNL.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne facciano richiesta, potranno essere assistiti dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Postazione di lavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'Azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'Azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Collegamenti telefonici.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Arredi.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

Orario.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata.

Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Comunicazione, informazione.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dall'Azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Diritti sindacali.

Alle telelavoratrici e ai telelavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge nell'Azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro.



Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo;

L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

Controlli a distanza.

Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla telelavoratrice/telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali.

Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Sicurezza.

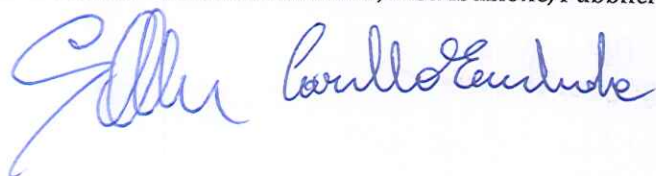
La telelavoratrice/telelavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del Responsabile alla Sicurezza dell'Azienda di appartenenza.

Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà della telelavoratrice/telelavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna telelavoratrice/telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la telelavoratrice/telelavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.



Riservatezza.

A norma di legge e di contratto, la telelavoratrice/telelavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Articolo 124 – Lavoro Agile

Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente CCNL;
- b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna alla lavoratrice e al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore.

L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il predetto accordo può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.



La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda.

Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.

E' demandata alla contrattazione di II° livello la possibilità di introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le Aziende che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

Titolo XV – Apprendistato

Articolo 125 – Tipologie Contratto di Apprendistato

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

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Articolo 126 – Durata Rapporto Contrattuale

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 4, comma 5, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più

rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Articolo 127 – Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla L. 92/2012 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi D.lgs n. 226/2005. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Articolo 128 – Proporzione Numerica

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Articolo 129 – Disciplina del Rapporto

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Le Aziende fino a 10 dipendenti non potranno assumere ulteriori apprendisti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori, il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi di esclusione di cui al paragrafo precedente, il datore di lavoro può assumere comunque un apprendista.

Articolo 130 – Parere di Conformità

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN. non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.



Articolo 131 – Periodo di Prova

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

E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Articolo 132 – Riconoscimento Precedenti Periodi di Apprendistato

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Articolo 133 – Obblighi del Datore di Lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- 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;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Articolo 134 – Doveri dell'Apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e 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 frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 135 – Trattamento Normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

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

Articolo 136 – Livelli d'Inquadramento Professionale e Trattamento Economico

1) Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di *"approdo"*.

2) Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

3) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

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

Per l'apprendista ai fini della qualifica e per il diploma professionale è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.



Articolo 137 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto.

- 1) Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate dal datore di lavoro sono pari a 45 giorni.
- 2) Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 3) Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.
- 4) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 138 – Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 65% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 139 – Durata Contratto di Apprendistato

Settori Commercio – Distribuzioni – Pubblici Esercizi – Servizi – Turismo

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate.

Livello d' inquadramento



- 2° livello 36 mesi
- 3° livello 36 mesi
- 4° livello 36 mesi
- 5° livello 36 mesi
- 6° livello 24 mesi

Articolo 140 - Obblighi di Comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

Articolo 141 - Formazione

Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore a 90 ore per i livelli 2° 3°, 80 ore per i livelli 4° e 5°, mentre per il livello 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale Generale – EN.BIL.GEN., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.

E' prevista la presenza di un Tutor o Referente Aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla



acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 180 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali così come previsto all'art. 4 del D.Lgs 167/2011 in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti.

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi.

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Articolo 142 – Finanziamento della Formazione dell'Apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento di un Fondo Interprofessionale per la formazione.



Articolo 143 – Rinvio alla Legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

Titolo XVI – Aziende di Stagione

Articolo 144 – Definizione e Disciplina

Si considerano, secondo il presente contratto, aziende di stagione, le aziende che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l'anno non inferiore a 3 mesi.

La durata massima e consecutiva dell'attività non potrà essere superiore a 9 mesi.

Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'azienda.

Articolo 145 – Costituzione del Rapporto di Lavoro

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato od a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare 9 mesi.

Articolo 146 – Periodo di Prova

Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 30 giorni.

Articolo 147 – Preavviso

Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario.

Articolo 148 – Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base alle esigenze dell'azienda.



in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente.

Nel fissare tale durata di lavoro giornaliera si è tenuto conto del fatto che le aziende di stagione non possono a priori, conoscere l'entità del lavoro da svolgere che è caratterizzata dalle prenotazioni e disdette della clientela, dagli eventi atmosferici, dalle condizioni climatiche, nonché dagli altri eventi che possono comunque, ripercuotersi sull'attività aziendale.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

L'orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive due ore giornaliere, che dovranno essere decurtate dall'orario giornaliero di lavoro.

Articolo 149 – Vitto e Alloggio

Tutte le Aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio ai propri dipendenti.

Nel caso di concessioni del vitto e dell'alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli Istituti di Legge secondo la vigente normativa.

Articolo 150 – Ferie

Tenuto conto delle esigenze aziendali, al dipendente che non ha usufruito del periodo di ferie, durante il periodo stagionale, sarà corrisposta una indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione.

Articolo 151 – Gratifiche

Per quanto concerne la tredicesima mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione.

Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale.

Articolo 152 – Orario di Lavoro a Tempo Parziale

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il lavoro prestato con orario non superiore alle 30 ore.

Articolo 153 – Trattamento di Fine Rapporto

In considerazione della brevità del rapporto di lavoro il T.F.R. verrà corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 154 – Condizioni di Miglior Favore ed Eventuali Eccedenze Tabellari

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come *"l'assegno ad personam"*.

Articolo 155 – Fondo di Solidarietà

Le Parti Sociali concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Intersettoriale e/o Interprofessionale, così come previsto dalla L.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Titolo XVII – Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua

Articolo 156 – Formazione ed Aggiornamento

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

Articolo 157 – Formazione Continua

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, e tenuto conto, altresì, della continua evoluzione dei settori e delle necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche nell'ambito e in raccordo con il costituente Fondo Formazione Interprofessionale, che le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, si impegnano di costituire, per consentire:

- un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neoassunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

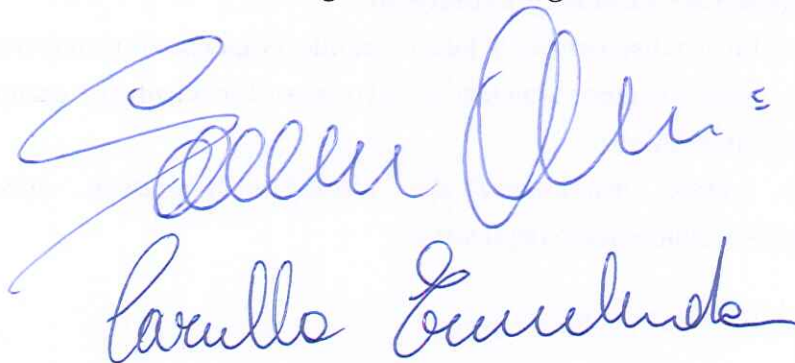
Quindi le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le aziende faranno riferimento al Fondo Interprofessionale Nazionale per la formazione continua dei lavoratori.

Allegati:

“A” – Statuto Fondo Assistenza Sanitaria Nazionale Integrativa – “FONDO FASNI”

© PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.



Carullo Carmelo