8 NOVEMBRE 2023

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI DELLE IMPRESE

ANNO 2024/2026
Sottoscritto da FMPI Nazionale e Confintesa Nazionale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE
TERZIARIO, COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI DELLE IMPRESE

Cod. CNEL

(in vigore dal 2016)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

2024/2026

*Il giorno 08 del mese di novembre dell'anno **2023,** presso la sede di CONFINTESA Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:*

- ***La Federazione Medie Piccole Imprese (FMPI)** nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova*
- ***Confintesa** nella persona del Segretario Generale Francesco Prudenzano*
- ***Confintesa Tucs** nella persona del Segretario Generale Giuliano Giannetti*

per stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, su proposta della Commissione tecnica, *composta da Antonina Terranova (Presidente FMPI Nazionale), Antonio Iodice (Presidente Ebiconf Nazionale), Barbara Masserelli (avvocato consulente FMPI-EBICONF)*

Le parti, dopo un costruttivo confronto sul testo proposto, hanno rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le aziende che si riconoscono ed operano nella filiera delle attività e servizi del settore terziario, commercio, turismo e servizi per le imprese.

Il rinnovo del CCNL è riferito al triennio normativo ottobre 2023/settembre 2026 ed al triennio economico gennaio 2024/dicembre 2026, fa riferimento all'accordo quadro di riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

FMPI e Confintesa si fanno carico di predisporre gli atti per la registrazione del CCNL presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro.

Le parti sottoscrivono il contratto in essere, previo approvazione dei rispettivi organismi, il testo che segue formato da n° 111 articoli comprensivo di tabelle riassuntive normo- economiche.

Sommario

TITOLO I 8

Premessa 8

Art. 1 - Sfera di applicazione 8

Nota a verbale 13

Art. 2 - Disposizioni generali 13

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali 13

Art. 4 - Condizioni di miglior favore 13

Art. 5 - Decorrenza e durata 13

TITOLO II 14

RELAZIONI SINDACALI 14

Art. 6 - Obiettivi e strumenti 14

Art. 7 - Contrattazione 14

Art. 8 - Stati di crisi 15

Art. 9 - Pari opportunità 16

Art. 10 - Persone con disabilità 16

Art. 11 - Servizi minimi essenziali 16

Art. 12 - Volontariato 17

Art. 13 - Ente Bilaterale 17

Art. 14 - Produttività 17

TITOLO III 19

DIRITTI SINDACALI 19

Art. 15 - RSU – RSA - RLS 19

Art. 16 - Assemblea 19

Art. 17 - Permessi sindacali 19

Art. 18 - Aspettativa sindacale 20

Art. 19 - Contributi sindacali 20

Art. 20 - Contributi di assistenza contrattuale 20

Art. 21 - Diritto di affissioni 21

Art. 22 - Procedure per l'esame delle Controversie 21

Art. 23 - Distribuzione del contratto 23

Art. 24 - Efficacia del contratto 23

TITOLO IV 24

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE 24

Art. 25 - Il sistema di classificazione dei lavoratori 24
Art. 26 – Minimi tabellari 34
TITOLO V 35
TRATTAMENTO ECONOMICO 35
Art. 27 - Normale retribuzione 35
Art. 28 - Retribuzione di fatto 35
Art. 29 - Quota giornaliera e quota oraria 35
Art. 30 - Tredicesima mensilità 35
Art. 31 - Elemento perequativo 35
Art. 32 - Scatti di anzianità 36
Art. 33 - Indennità di cassa 36
Art. 34 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga 37
TITOLO VI 38
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 38
Art. 35 - Assunzione del personale 38
Art. 36 - Documenti di assunzione 38
Art. 37 - Visite mediche 39
Art. 38 - Periodo di prova 39
TITOLO VII 40
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: MANSIONI 40
Art. 39 - Mansioni 40
Art. 40 - Cumulo di mansioni 40
Art. 41 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica 40
Art. 42 - Passaggi di livello 41
Art. 43 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale 41
Art. 44 - Polizza assicurativa e spese legali - Quadri 41
TITOLO VIII 42
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: ORARIO DI LAVORO 42
Art. 45 - Orario di lavoro 42
Art. 46 - Pause e riposi giornalieri 42
Art. 47 - Riposo settimanale 42
Art. 48 - Lavoro ordinario in giorno festivo 43
Art. 49 - Lavoro ordinario in orario notturno 43
Art. 50 - Lavoro straordinario 43
Art. 51 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia 44

Art. 52 - Orario multiperiodale 45
Art. 53 - Banca ore 45
Art. 54 - Vestizione e svestizione 46
Art. 55 - Deroghe all'orario di Lavoro 46
TITOLO IX 48
FERIE - FESTIVITÀ 48
Art. 56 - Ferie 48
Art. 57 - Festività 48
Art. 58 - ROL / Ex festività 49
TITOLO X 50
ASPETTATIVA, PERMESSI CONGEDI 50
Art. 59 - Aspettativa 50
Art. 60 – Permessi studio 50
Art. 61 - Congedi per formazione 51
Art. 62 - Congedo di maternità (astensione obbligatoria) 52
Art. 63 - Astensione anticipata 52
Art. 64 - Congedo di paternità 53
Art. 65 - Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti 53
Art. 66 - Congedo matrimoniale 54
Art. 67 - Congedi e permessi per handicap 54
Art. 68 - Congedo per donne vittime di violenza di genere 54
Art. 69 - Congedo per cure invalidi 54
Art. 70 - Permessi per elezioni 55
Art. 71 - Aspettativa per tossicodipendenza 55
Art. 72 - Permessi per lutto 55
Art. 73 - Permessi per donatori sangue e midollo osseo 55
Art. 74 - Altri permessi non retribuiti 55
TITOLO XI 57
TRASFERIMENTI E MISSIONI 57
Art. 75 - Missione / trasferta 57
Art. 76 - Trasferimenti 57
Art. 77 - Distacchi 58
TITOLO XII 59
MALATTIA E INFORTUNIO 59
Art. 78 - Malattia 59

Art. 79 - Periodo di comporto 60
Art. 80 - Trattamento economico malattia 60
Art. 81 – Aspettativa non retribuita per malattia 60
Art. 82 - Infortunio 60
Art. 83 - Trattamento economico infortunio 61
TITOLO XIII 62
DOVERI DEL LAVORATORE 62
Art. 84 - Comportamento in servizio 62
Art. 85 - Ritardi e assenze 62
Art. 86 – Mutamento residenza o domicilio 63
Art. 87 - Beni e strumenti aziendali 63
Art. 88 - Procedura disciplinare 63
Art. 89 - Provvedimenti disciplinari 64
TITOLO XIV 67
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 67
Art. 90 - Cessazione del rapporto di lavoro 67
Art. 91 - Preavviso 67
Art. 92 - Trattamento di fine rapporto 68
TITOLO XV 69
PART-TIME 69
Art. 93 - Lavoro a tempo parziale (o part-time) 69
Art. 94 - Lavoro supplementare 69
Art. 95 - Clausole elastiche 70
TITOLO XVI 71
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 71
Art. 96 - Disciplina del lavoro a tempo determinato 71
Art. 97 - Periodo di prova 71
Art. 198 - Numero massimo di lavoratori a tempo determinato 71
Art. 99 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato 72
Art. 100 - Apposizione del termine e durata massima 72
Art. 101 - Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo 73
Art. 102 - Apposizioni del termine per ragioni sostitutive 74
Art. 103 - Proroghe e rinnovi 74
Art. 104 - Attività stagionali 74
Art. 105 - Contratti a tempo determinato in località turistiche 75

Art. 106 - Monitoraggio 75
Art. 107 - Successione dei contratti 75
Art. 108 - Diritto di precedenza 75
TITOLO XVII 76
CONTRATTO DI APPRENDISTATO 76
Art. 109 - Disciplina del contratto di apprendistato 76
TITOLO XVIII 77
IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO 77
Art. 110 - Lavoro intermittente 77
Art. 111 - Appalto dei servizi e fornitura di servizi 79
NORMA PROGRAMMATICA 80

TITOLO I

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), che si colloca al massimo livello nazionale, tra i contratti leader, per valore di retribuzione reale, per le condizioni di miglior favore e di tutela dei livelli occupazionali, è applicabile a tutte le aziende, operanti nel settore del terziario, del commercio, del turismo e dei servizi delle imprese, per il relativo personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore commercio, sia al dettaglio sia all'ingrosso, nella distribuzione e nei servizi anche della gestione delle strutture, nel turismo nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato.

Tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, in tutto il territorio nazionale, ed a tutto il complesso spettro imprenditoriale che instaura ed organizza rapporti di lavoro, anche nelle aziende con più di 50 dipendenti, comunque denominati e disciplinati e a tutte le altre tipologie contrattuali previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alla normativa vigente.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività, per collocazione geografica e per flussi di attività, turistica, fieristica ed alberghiera, ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano, anche a livello di macro aree, regionale, provinciale e territoriale, nella sfera di applicazione, differenti macro settori merceologici a titolo esemplificativo e non esaustivo e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del commercio, terziario del turismo e della piccola ristorazione e della distribuzione dei servizi delle imprese.

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

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

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

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

ATTIVITA' DI VENDITA

- commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all'aperto di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi non alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- panetterie, pasticcerie e vendita di prodotti gastronomici;
- farmacie e parafarmacie;
- vendita e somministrazione di prodotti alimentari ed extralimentari in aree pubbliche;
- importatori e torrefazione di caffè;

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

- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

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

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

ATTIVITA' DI SERVIZIO

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

ATTIVITA' DI TURISMO

- alberghi, agenzie di viaggio, bed & breakfast e campeggi, lidi balneari, termali, lacustri, con assistenza utenza;
- agenzie di servizi di soggiorno e turismo;
- ristoranti, tavole calde, trattorie, bar e mense sociali;
- sale da ballo;
- gestione riserve e parchi, parchi giochi.

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

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

CLASSIFICAZIONE SETTORE ICT

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

- della continua evoluzione delle tecnologie,
- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,
- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT, anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- Auditing/Test

- Telecomunicazioni/Reti
- Web
- Informatica

Nota a verbale

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

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

Art. 2 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto o solo parzialmente regolato dal presente contratto, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per il rapporto di lavoro privato, per quanto applicabili.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti e per tutti i soggetti destinatari di cui all'art. 1.

Art. 4 - Condizioni di miglior favore

In caso di cambio di CCNL, i lavoratori in servizio avranno diritto, sino ad esaurimento e quale trattamento *ad personam*, al mantenimento delle condizioni normo-economiche di miglior favore in essere al momento del cambio del CCNL.

In sede di confronto tra le parti saranno definite le necessarie modalità di armonizzazione tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità triennale, decorre da:

- parte normativa da settembre 2023 sino a settembre 2026;
- parte economica da gennaio 2024 a dicembre 2026.

Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti con lettera raccomandata e/o con posta elettronica certificata, almeno 3 mesi prima della scadenza.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata da una delle Parti all'altra almeno tre mesi prima della scadenza; il negoziato per il rinnovo si aprirà nei successivi trenta giorni.

Nei tre mesi prima e nel mese dopo la scadenza del CCNL, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della separazione dei ruoli, è articolato in modo coerente con l'obiettivo di adeguare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza delle Imprese di mantenere una elevata qualità, efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a. contrattazione collettiva nazionale;

b. contrattazione collettiva integrativa, Regionale e/o Provinciale e di Struttura Associativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente Contratto;

c. informazione, consultazione e concertazione.

L'interpretazione autentica degli istituti contrattuali, si realizza tra l'associazione datoriale e la parte sindacale a livello nazionale e/o regionale.

Art. 7 - Contrattazione

La contrattazione di cui al presente CCNL, in coerenza con quanto affermato al comma 1 dell'art. 6, viene disciplinato attraverso gli istituti dell'informazione, consultazione e contrattazione collettiva integrativa, articolandola nel seguente modello relazionale:

a) ***Informazione:*** l'impresa informa i soggetti sindacali firmatari del presente contratto sulle procedure generali concernenti il rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici e sulla gestione del personale, nonché su materie di contrattazione integrativa. L'informazione viene fornita tempestivamente in forma scritta.

b) ***Consultazione:*** si svolge a richiesta della RSU/RSA per le materie previste dal presente contratto, prima che l'impresa adotti atti interni attinenti all'organizzazione e alla disciplina del lavoro e alla variazione dell'organico.

c) ***Contrattazione collettiva integrativa*** si svolge a livello decentrato sulle materie negoziate, secondo le risorse messe a disposizione dall'impresa sulle seguenti materie:

   I. applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

   II. articolazione dell'orario di lavoro;

   III. definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;

   IV. verifica periodica della produttività;

   V. misure per favorire le pari opportunità e la inclusione di persone con disabilità;

   VI. criteri per l'attribuzione di compensi per indennità e produttività.

In considerazione del carattere privatistico della contrattazione e secondo le convenienze e i ruoli delle parti, si definiscono le seguenti materie:

a livello nazionale

- validità, durata ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- Ente Bilaterale;
- pari opportunità e inclusione di persone con disabilità;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- classificazione del personale e declaratoria delle funzioni;
- orario di lavoro;
- ferie, permessi, aspettative e congedi;
- trattamenti di malattia e infortunio;
- formazione professionale ed aggiornamento;
- trattamento economico;
- rapporti di lavoro;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza Complementare Integrativa.

a livello regionale, provinciale o di struttura associativa

- quelle espressamente rinviate dalla contrattazione a livello nazionale;
- quanto correlato a risultati ed innovazioni che abbiano accresciuto i livelli di produttività e competitività e welfare aziendale;
- retribuzioni e indennità specifiche e accessorie;
- articolazione dell'orario di lavoro, banca ore e sistemi di multiperiodalità;
- servizi minimi essenziali;
- modalità applicative e monitoraggio dei rapporti di lavoro;
- mutamenti di livello e mansione: modalità e criteri;
- inquadramento di figure professionali non previste dal presente CCNL;
- modalità di raccordo tra il trattamento in atto e quello introdotto dal presente CCNL;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- applicazione della normativa in tema di trattamento dei dati di cui al GDPR Privacy (reg. 2016/679) e D.Lgs. 196/2003 e loro modifiche ed integrazioni.

Art. 8 - Stati di crisi

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

Interconfederale del 28.06.2011:

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

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

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

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia e quelle colpite da eventi, anche atmosferici e climatici, che possano incidere sulla capacità produttiva e di servizio delle aziende.

Art. 9 - Pari opportunità

Ai fini di una piena e puntuale applicazione dei principi di Pari Opportunità, inclusione di persone con disabilità e di non discriminazione sul luogo di lavoro le Parti firmatarie del presente contratto costituiscono a livello nazionale una Commissione per le Pari opportunità composto da un componente designato da ognuna delle Parti firmatarie.

Possono inoltre essere istituiti Commissioni per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le Commissioni per le Pari Opportunità hanno il compito di: monitorare la situazione occupazionale delle imprese che applicano il presente contratto, anche attraverso l'analisi del prospetto informativo periodico telematico; valutare eventuali criticità e studiare possibili soluzioni da suggerire ai Datori di Lavoro; formare il personale dipendente, a tutti i livelli, sul tema della Pari Opportunità e dei principi di non discriminazione.

Le Imprese devono assicurare le condizioni e gli strumenti per il funzionamento delle Commissioni per le Pari Opportunità, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività, reperiti ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs 198/2006;

Art. 10 - Persone con disabilità

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di consentire il pieno rispetto della normativa in tema di collocamento obbligatorio e di inclusione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo, si impegnano a costituire entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto una Commissione di studio volta ad individuare le iniziative che le imprese aderenti potranno applicare.

Tra le iniziative sono previsti specifici percorsi di formazione, individuazione di soluzioni organizzative, tecniche, tecnologiche che possano considerarsi ragionevoli accomodamenti da suggerire alle imprese.

Art. 11 - Servizi minimi essenziali

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi essenziali in caso di sciopero, le parti individuano in ambito delle proprie attività le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello regionale e/o aziendale, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni finalizzate ad assicurare la tutela alla persona ed ai minori;

- e comunque, servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o Accordi che considerano la non sospendibilità del servizio.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione.

Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto fra le parti, appositi contingenti di personale.

Le parti si impegnano a definire entro quattro mesi dalla firma del presente contratto un regolamento in conformità alla Legge 83/2000.

Art. 12 - Volontariato

I lavoratori facenti parte delle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all' art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche e integrazioni ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

A livello di struttura, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.

In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

Art. 13 - Ente Bilaterale

Le Parti si riconoscono nella Bilateralità di EBICONF.

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, confermano l'Ente Bilaterale E.BI.CONF formato esclusivamente da rappresentanti di FMPI e Confintesa per le finalità statutarie che qui si richiamano.

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

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari all'1% della retribuzione lorda per tutte le mensilità contrattuali.

Art. 14 - Produttività

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

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche;
- lavoro a turno;

- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di risultato;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici della tassazione agevolata in vigore.

Inoltre, potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

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

2. eventuali forme di flessibilità;

3. part time;

4. determinazione dei turni feriali;

5. contratti a termine;

6. azioni positive per la conciliazione vita-lavoro, con particolare riferimento alla tutela della genitorialità e della disabilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire ai genitori, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, smart-working, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, orario multiperiodale, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano in carico minori fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

TITOLO III

DIRITTI SINDACALI

Art. 15 - RSU – RSA - RLS

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) ed in loro assenza dalle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) ai sensi dell'articolo 19 legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro, la delegazione trattante è composta dalla RSU o, in sua assenza, dalla RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

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

Art. 16 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano il loro servizio, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Il datore di lavoro dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette nella misura di 5 ore annue dalle RSU e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della riunione, deve essere data tempestiva comunicazione all' Impresa, con preavviso di almeno 48 ore, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e

del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, previa comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.

Le assemblee dovranno tenersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio

Art. 17 - Permessi sindacali

I lavoratori componenti di Organismi Statutari delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Regionali, Provinciali, nella misura di 1 per ogni livello di rappresentanza, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a convegni e riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 8 ore annue nelle imprese con un numero di lavoratori non inferiore a 4 e non superiore a 15;
- 12 ore annue nelle imprese con oltre 15 lavoratori.

I dirigenti sindacali di cui al primo comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 12 giorni l'anno.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni

stipulanti il presente CCNL, usufruiranno di una serie di permessi retribuiti nel limite complessivo di:

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

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

Art. 18 - Aspettativa sindacale

Fermo restando le aspettative sindacali eventualmente già concessi, il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 19 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e la facoltà di svolgere opera di proselitismo a favore della propria organizzazione sindacale mediante il rilascio di delega di iscrizione, esente da imposta di bollo e di registrazione, per la riscossione di una quota mensile calcolata sul salario nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità permanente e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di iscrizione.

L' eventuale revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Impresa di appartenenza nonché alla Organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulla retribuzione del lavoratore iscritto all' organizzazione sindacale, sono versate entro il ventesimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

La impresa è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 20 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, dovranno versare un contributo di assistenza contrattuale pari allo 1,20% della paga tabellare mensile per ciascun Lavoratore, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 1,00% a carico dell'azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore.

Le parti sottoscrittrici del presente contratto procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311.

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

In attesa di detta convenzione, i versamenti saranno effettuati a FMPI a mezzo di bonifico bancario le cui coordinate verranno successivamente comunicate.

Art. 21 - Diritto di affissioni

La Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Impresa ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 22 - Procedure per l'esame delle Controversie

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei lavoratori, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'art. 31 comma 16 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412-ter c.p.c.

Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due componenti, nominati uno per ciascuna delle parti entro 15 giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione, i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la ITL competente a cura di una delle parti o per il tramite l'associazione sindacale.

Una delle parti interessata, può presentare istanza al giudice che accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

Il lavoratore può promuovere tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato per gli istituti normativi ed economici di cui al 1° punto del presente articolo, un tentativo di conciliazione presso la Commissione di Conciliazione, istituite presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro ove è sede l'impresa individuati secondo i criteri dell'art. 413 c.p.c., nel rispetto dell'art. 31 della legge n. 183 dell'anno 2010, commi 1, 2, 3, 4 e 5.

PROCEDURE DELLE CONTROVERSIE – ARBITRATO IRRITUALE

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412 quater c.p.c. ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del Presidente e della sede del Collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

PROCEDURE DELLE CONTROVERSIE – FACOLTÀ DELLE PARTI DI ADIRE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

È fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al presente articolo.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

PROCEDURE DELLE CONTROVERSIE – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Le parti firmatarie del presente CCNL concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, formata dai rispettivi legali rappresentanti assistiti dai loro esperti di settore.

Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata o con posta certificata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.

La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.

L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 23 - Distribuzione del contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 24 - Efficacia del contratto

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

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE

L'evoluzione del lavoro tende a sviluppare i rapporti esistenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento dei lavoratori, al fine di una più adeguata valutazione dei suddetti elementi.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità dei lavoratori, promuovendo lo sviluppo, la qualità, l'accettabilità e l'efficacia del servizio, promovendo l'efficienza e la produttività dell'Impresa.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

La valorizzazione della professionalità passa attraverso nuovi modelli organizzativi, riconoscendone l'efficienza e l'efficacia dei compiti assegnati coerentemente attraverso il sistema di classificazione.

Art. 25 - Il sistema di classificazione dei lavoratori

Il sistema di classificazione è articolato in base ai seguenti livelli, ai quali si aggiunge la posizione di Quadro

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero siano preposti, in condizioni 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 economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

A titolo esemplificativo:

- responsabile delle risorse umane;
- responsabile ufficio legale/contratti;
- responsabile o coordinatore di un'area aziendale o di una business-unit;
- area manager;
- responsabile di ufficio gare, responsabile amministrativo, responsabile commerciale, responsabile della comunicazione e marketing, responsabile IT, di aziende con struttura complessa e con oltre 50 dipendenti.

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con esperienza con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di esecuzione dei progetti o obiettivi aziendali, che sovraintendono alle unità produttive

o ad una funzione organizzativa, coordinando il personale ai fini della corretta esecuzione, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. responsabile di ufficio gare, responsabile amministrativo/contabile, responsabile commerciale, responsabile della comunicazione e marketing, responsabile IT, di aziende con struttura semplice e fino a 50 dipendenti.
2. coordinatore o referente di un'area aziendale: es. ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, centro EDP;
3. direttore d'albergo, di ristorante,
4. interprete;
5. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
6. responsabile farmacia, laureato in chimica-farmaceutica, previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
7. analista sistemista;
8. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
9. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
10. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
12. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
13. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
14. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
15. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
16. art director nelle agenzie di pubblicità;
17. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
18. account executive nelle agenzie di pubblicità;
19. media planner nelle agenzie di pubblicità;
20. pubblic relation executive nelle agenzie di pubblicità;
21. research executive nelle agenzie di pubblicità;
22. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
23. product manager;
24. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
25. esperto di sviluppo organizzativo;
26. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, con minore esperienza rispetto ai lavoratori inquadrati al 1° livello, e con professionalità e competenza, svolgono mansioni operativamente autonome e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività

nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. segretario d'albergo, assistente interprete, caposala, chef e cuoco di ristorante;
2. ispettore;
3. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
4. propagandista scientifico;
5. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
6. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi, addetto alla comunicazione e visual di strutture complesse;
7. capo di un'area, reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
8. contabile/amministrativo con mansioni di concetto;
9. segretario di direzione con mansioni di concetto;
10. consegnatario responsabile di magazzino;
11. agente acquisitore nelle aziende di legname;
12. agente esterno consegnatario delle merci;
13. determinatore di costi;
14. estimatore, gemmologo, perito di preziosi, arte e antichità;
15. spedizioniere patentato;
16. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
17. chimico di laboratorio;
18. capitano di rimorchiatore;
19. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
20. interprete o traduttore simultaneo;
21. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
22. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la 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;
23. 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;
24. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
25. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
26. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
27. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
28. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;

32. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;

33. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;

34. capo piazzale/area: 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;

35. programmatore analista;

36. 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;

37. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

38. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;

39. assistente del product manager;

40. internal auditor;

41. EDP auditor;

42. specialista di controllo di qualità;

43. revisore contabile;

44. analista di procedure organizzative;

45. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

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

A titolo esemplificativo:

1. aiuto cuoco;

2. steno-dattilografo in lingue estere;

3. disegnatore tecnico;

4. figurinista;

5. vetrinista;

6. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;

7. commesso stimatore di gioielleria;

8. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n.1334;

9. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;

10. 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;

11. addetto a pratiche doganali e valutarie;

12. operaio specializzato provetto;

13. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;

14. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione) e/o l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolge le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito la specifica delibera funzionale;

15. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;

16. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;

17. commesso specializzato provetto, anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e un'adeguata iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire un'attiva consulenza o supporto per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie e metodologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali e di controllo degli standard aziendali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

18. operatore di elaboratore con controllo di flusso;

19. schedulatore flussista;

20. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

21. programmatore e/o minutatore di programmi;

22. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

23. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

24. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

25. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

26. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

27. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

28. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

29. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

30. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

31. 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;

32. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

33. Team Leader nelle aziende di Call Center.

34. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

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

A titolo esemplificativo:

1. receptionist;

2. contabile/amministrativo d'ordine;

3. cassiere comune;

4. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

5. banditore di aste;

6. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

7. operatore meccanografico;

8. commesso alla vendita al pubblico;

9. 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 prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, di preparazione della vetrina o degli espositori in

genere, seguendo gli standard aziendali;

10. 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);

11. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;

12. magazziniere anche con funzioni di vendita;

13. indossatrice;

14. estetista, anche con funzioni di vendita;

15. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

16. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

17. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

18. pittore o disegnatore esecutivo;

19. allestitore esecutivo di vetrine, espositori e display;

20. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

21. autotrenista conducente di automezzi pesanti;

22. banconiere di spacci di carne;

23. operaio specializzato;

24. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;

25. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;

26. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;

27. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28. 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;

29. 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;

30. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

31. il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionali relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;

32. addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore

(anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

33. il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute – provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

34. il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

35. operatore alla presso cesoia nel settore dei rottami;

36. operatore al frantoio nel settore dei rottami;

37. il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

38. il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

39. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

40. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

41. operatore Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound;

42. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

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

A titolo esemplificativo:

1. cameriere e banconista;

2. fatturista;

3. preparatore di commissioni;

4. informatore negli istituti di informazioni commerciali;

5. addetto di biblioteca circolante;

6. addetto al controllo delle vendite;

7. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;

8. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;

9. pratico di laboratorio chimico;

10. dattilografo;

11. archivista, protocollista;

12. schedarista;

13. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

14. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;

15. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);

16. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;

17. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

18. addetto al controllo e alla verifica delle merci;

19. addetto al centralino telefonico;

20. aiuto-commesso e addetto al supporto vendita nei punti vendita, anche di prodotti alimentari;

21. aiuto banconiere di spacci di carne;

22. conducente di autovetture;

23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;

24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;

25. operaio qualificato;

26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:

a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma; il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti

ripetitivi;

27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28. addetto all'insieme delle operazioni di Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound nelle aziende di specifico settore, per i primi 24 mesi di servizio;

29. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale:

L'aiutante commesso e l'addetto al supporto vendita permangono al Quinto livello per un periodo di 24 mesi,

Sesto livello

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

A titolo esemplificativo:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone;
6. conducente di motobarca;
7. guardiano di deposito;
8. fattorino;
9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10. custode;
11. avvolgitore;
12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13. portiere;
14. ascensorista;
15. addetto al carico e scarico;
16. operaio comune;
17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:

a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;

b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;

19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

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

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

A titolo esemplificativo:

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

Art. 26 – Minimi tabellari

A decorrere dal 1.1.2024 spetteranno i seguenti trattamenti (comprensivi dell'ex "contingenza"):

	trattamento attuale		trattamento da 1.1.2024		trattamento da 1.10.2025	
	tabellare	indennità di funzione	tabellare	indennità di funzione	tabellare	indennità di funzione
quadri	2.489,14	140	2.639,14	140	2.639,14	200
livello 1	2.293,56		2.343,56		2.383,56	
livello 2	2.052,75		2.092,75		2.127,75	
livello 3	1.828,77		1.863,77		1.893,77	
livello 4	1.648,78		1.678,78		1.703,78	
livello 5	1.538,55		1.566,55		1.591,55	
livello 6	1.432,15		1.458,15		1.482,15	
livello 7	1.298,90		1.324,90		1.348,90	

Nota a verbale

L'indennità di funzione è prevista solo per i Quadri ed è assorbibile sino al 40% con altri trattamenti da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Le Parti si impegnano a mantenere la retribuzione tabellare contrattuale non inferiore agli standard retributivi del settore, mantenendo aperto il tavolo di confronto sul punto.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 - Normale retribuzione

La normale retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base;

b) eventuali scatti di anzianità;

c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;

Art. 28 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo 27 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro supplementare e straordinario, dei bonus straordinari o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 29 - Quota giornaliera e quota oraria

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

194 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;

173 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.

Art. 30 - Tredicesima mensilità

A tutti i lavoratori in servizio spetta una tredicesima mensilità, ha cadenza annuale è corrisposta entro il 15 dicembre.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

L'ammontare della tredicesima è rapportato all'anzianità di servizio maturata nell'anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno devono essere liquidati al lavoratore tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Art. 31 - Elemento perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello

stipulata esclusivamente dalle Parti firmatarie del presente CCNL riguardanti il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione, è corrisposta a titolo perequativo con la retribuzione del mese di giugno, una somma pari a:

€ 1.000,00 per i livelli 6 e 7

€ 1.200,00 per i livelli 4 e 5

€ 1.400,00 per i livelli 2 e 3

€ 1.600,00 per il livello 1

€ 1.800,00 per i quadri

Il trattamento economico di cui al comma che precede è omnicomprensivo e non incide sugli istituti diretti e differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Nota a verbale:

Le aziende che passano dall'applicazione di un diverso CCNL che prevede la 14^ mensilità all'applicazione del presente CCNL, con accordi di secondo livello potranno prevedere che per i Lavoratori in forza alla data del cambio contratto sia mantenuta la corresponsione del trattamento economico annuo su 14 mensilità oppure, in alternativa, corrispondere l'elemento perequativo in misura pari alla 14^ mensilità precedentemente erogata.

Art. 32 - Scatti di anzianità

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

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

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

Quadri	€ 25.46
1 livello	€ 24,84
2 livello	€ 22,83
3 livello	€ 21,95
4 livello	€ 20,66
5 livello	€ 20,30
6 livello	€ 19,73
7 livello	€ 19,47

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

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

Art. 33 - Indennità di cassa

Ferma la possibilità di incorrere in eventuali procedimenti penali e disciplinari, i Lavoratori adibiti ad operazioni di cassa hanno diritto ad una indennità pari al 5% della retribuzione tabellare relativa al livello di

inquadramento di cui all'art. 26 del presente CCNL, se ricorrono tutte le seguenti condizioni:

- l'adibizione ad operazioni di cassa ha carattere di continuità;
- il lavoratore ha completa e piena responsabilità della gestione della cassa;
- il lavoratore è tenuto a rispondere economicamente di eventuali ammanchi o differenze.

Il trattamento di cui sopra, viene assorbito da eventuali superminimi riconosciuti al Lavoratore.

Art. 34 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

La retribuzione del mese di dicembre è pagata entro il giorno 22 dello stesso mese.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le rappresentanze sindacali aziendali.

Al lavoratore deve essere consegnata busta paga, in cui devono essere distintamente specificati l'esatta denominazione del Datore di Lavoro, il nome e l'inquadramento del lavoratore, il periodo di servizio cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (retribuzione tabellare, superminimi, scatti di anzianità, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge operate.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, il Datore di Lavoro è tenuto a corrispondere gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Nota a verbale

Le Parti Sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Fondo Confintesa Salute), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1.1.2024 le aziende possono iscrivere al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda per ciascun iscritto a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino.

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

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 20,00 lordi, da corrispondere per ogni mensilità contrattuale.

Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

TITOLO VI

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35 - Assunzione del personale

L'assunzione di personale deve essere effettuata nell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato (1325 e ss del c.c.).

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 e s.m.i., richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'impresa per quanto attiene gli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

L'assunzione del lavoratore deve risultare da atto scritto contenente, anche ai fini del rispetto delle previsioni di cui al Dlgs 152/97:

a) identità delle parti;
b) tipologia del rapporto di lavoro;
c) data di inizio del rapporto di lavoro;
d) l'orario di lavoro e sua articolazione;
e) Inquadramento contrattuale;
f) livello retributivo iniziale;
g) durata del periodo di prova;
h) sede di lavoro;
i) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa inoltre che le informazioni di cui al comma 1 art. 1 Dlgs 152/97 alle lettere h) (durata prova), i) (formazione), l) (durata ferie e altri congedi), m) (procedure termini preavviso e recesso), n) (importo retribuzione e altri compensi), o) (orario), p) (informazioni in caso di imprevedibilità organizzative) e r) (enti e istituti per contributi), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. A tali fini il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 36 - Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti, qualora non sostituibili da autocertificazioni:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata o autocertificata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica, qualora richiesto;

- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa in materia.

Il datore di lavoro potrà richiedere il certificato casellario giudiziale o il certificato carichi pendenti e certificato penale nei casi previsti dalla legge oppure ove necessario o, a discrezione del Datore di Lavoro, anche solo opportuno per la mansione assegnata o per il settore in cui opera l'azienda o per l'attività esercitata.

Il lavoratore è tenuto a presentare la documentazione con data non anteriore a tre mesi ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio non essendo l'azienda tenuta a spedire comunicazioni in indirizzi diversi da quello comunicato dal lavoratore.

Art. 37 - Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio (ovverosia prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), l'Impresa, a sue spese, potrà accertare l'idoneità fisica del lavoratore e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

In seguito all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Si conviene che, al lavoratore verranno concessi permessi retributivi per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti, solo allorquando l'articolazione dell'orario di lavoro non consente di ottemperare a tale obbligo.

Art. 38 - Periodo di prova

L'assunzione del dipendente può essere subordinata al superamento di un periodo di prova.

Il patto di prova deve essere inserito nella lettera di assunzione, e non dovrà essere superiore a:

2 mesi di calendario per i lavoratori inquadrati nei livelli 6 e 7;

3 mesi di calendario per i lavoratori inquadrati nei livelli 4 e 5;

4 mesi di calendario per i lavoratori inquadrati nei livelli 2 e 3;

6 mesi di calendario per i lavoratori inquadrati come Quadri e nel livello 1.

Nel corso del periodo di prova ciascuna parte può recedere dal contratto senza preavviso e senza motivo.

Trascorso il periodo di prova, in mancanza della comunicazione di recesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

TITOLO VII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: MANSIONI

Art. 39 - Mansioni

Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a mansioni riconducibili al medesimo livello o categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito.

Il lavoratore in relazione alle esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'impresa, può essere assegnato a mansioni diverse, mai comunque inferiori al proprio inquadramento contrattuale di appartenenza.

Nel caso di assegnazione a mansioni riconducibili ad un superiore livello di inquadramento, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo non inferiore a sei mesi in cui il Lavoratore ha svolto le mansioni superiori in concreto ed in via continuativa, fermo il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico del superiore livello.

Il lavoratore non avrà diritto ad alcuna promozione automatica se l'assegnazione a mansioni superiori sia dipesa dalla sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e se l'assegnazione a mansioni superiori derivi da un normale periodo di addestramento e/o abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 40 - Cumulo di mansioni

Al lavoratore assegnato con continuità nello svolgimento di più mansioni riconducibili a diversi inquadramenti, deve essere attribuito il trattamento economico ed eventualmente il livello corrispondente alla mansione prevalente che caratterizza il profilo del lavoratore e che non sia espletata sporadicamente od occasionalmente.

In caso di non prevalenza delle mansioni riconducibili ad un superiore livello di inquadramento, per le ore di lavoro svolte nelle mansioni superiori, il Lavoratore avrà diritto a percepire il trattamento economico del superiore livello.

Art. 41 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica

Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il lavoratore inidoneo in via temporanea o permanente all'espletamento delle mansioni ricoperte, il Datore di lavoro, sentito anche il lavoratore, verificherà la possibilità di conservare il posto di lavoro del dipendente assegnandolo a diversa mansione, di pari livello o, in subordine, di livello inferiore che tenga conto sia delle necessità del Datore di Lavoro sia delle condizioni di salute del Lavoratore e delle su capacità lavorative, fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dalle nuove mansioni e relativo inquadramento.

Ove non vi siano posizioni lavorative idonee a consentire la conservazione del posto di lavoro del Lavoratore dichiarato inidoneo alla mansione, nemmeno attraverso ragionevoli accomodamenti, oppure nel caso in cui il lavoratore sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il Datore di Lavoro potrà procedere al licenziamento per inidoneità sopravvenuta.

Art. 42 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello (c.d. superminimo), detto importo sarà assorbito sino a concorrenza del minimo tabellare del superiore inquadramento, a meno che detto trattamento non sia espressamente qualificato come superminimo non assorbibile.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

Art. 43 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono di programmare, ove si ravvisa la necessità, la partecipazione dei lavoratori ai corsi di riqualificazione o aggiornamento per offrire una prestazione sempre più qualificata.

A tale scopo, i lavoratori potranno usufruire di permessi individuali fino ad un massimo di 80 (ottanta) ore annue, ove l'impresa per sua necessità, invii i lavoratori a particolari corsi di aggiornamento o riqualificazione come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di contrattazione a livello aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

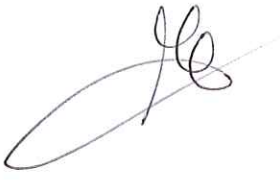
I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla impresa il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di frequenza.

Art. 44 - Polizza assicurativa e spese legali - Quadri

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

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







TITOLO VIII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO: ORARIO DI LAVORO

Art. 45 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dal Datore di Lavoro con l'osservanza delle norme di legge in materia.

Sono considerate ore di lavoro ordinario quelle comprese nei turni di servizio, salvo quanto previsto dall'art. 52 e 53 del presente CCNL.

La durata media dell'orario di lavoro settimanale non può in ogni caso superare le 48 ore (D.lgs. 66 del 8.4.2003) comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata media dell'orario di lavoro giornaliero non può superare le 13 ore comprese le ore di lavoro straordinario.

L'articolazione oraria settimanale stabilita può essere variata dal Datore di Lavoro in base alle esigenze organizzative e produttive e previo accordo con le RSA/RSU facenti parte alle OOSS firmatarie del presente CCNL. In caso di applicazione di variazione dell'articolazione oraria, anche tramite utilizzo di formule di flessibilità (es. multiperiodalità o banca ore) il Datore di lavoro dovrà dare un congruo preavviso al Lavoratore ed informare della variazione anche l'Ente Bilaterale che potrà proporre ulteriori soluzioni di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze delle Parti, che potranno essere applicate con accordo di secondo livello aziendale, con le medesime caratteristiche di cui sopra.

Art. 46 - Pause e riposi giornalieri

Quando l'orario di lavoro supera le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa di alleggerimento della durata di 10 minuti da utilizzarsi ogni 4 ore di lavoro consecutivo.

Detta pausa può coincidere con la pausa pranzo, con non potrà essere inferiore a 30 minuti.

L'organizzazione dell'orario di lavoro, che tenga conto dei principi di cui sopra, è comunque dettata dal Datore di Lavoro, sentite eventualmente le RSA.

Il Lavoratore ha altresì diritto a 11 ore di riposo consecutivo minimo giornaliero.

Il criterio di consecutività può essere derogato per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità

Art. 47 - Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, ogni 7 giorni di durata di almeno 24 ore consecutive, cumulato con le ore di riposo giornaliero.

Il riposo settimane normalmente coincide con la domenica, salvo che per i lavoratori che svolgono attività su turni articolati su 7 giorni lavorativi settimanali, in cui il giorno di riposo può essere in altri giorni della settimana per il principio di rotazione o per i lavoratori che svolgono attività lavorativa nei giorni festivi.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita e maggiorata della sola indennità festiva.

Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun lavoratore è fissato in 52 giorni all'anno.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato, può essere anticipato o posticipato rispetto al turno previo con un preavviso di 3 giorni.

Per i lavoratori che operano in turni di notte, è considerata giornata di riposo quella successiva allo smonto del turno.

Art. 48 - Lavoro ordinario in giorno festivo

Si considera lavoro festivo quello svolto in una delle giornate di cui all'art. 57 del presente CCNL.

Il lavoro svolto in un giorno festivo darà diritto ad una maggiorazione pari al 25% per ogni ora lavorata.

Art. 49 - Lavoro ordinario in orario notturno

E' considerato lavoro notturno quello svolto nell'intervallo tra le ore 22:00 e le 6:00 del mattino.

Il lavoro svolto in orario notturno darà diritto ad una maggiorazione del 12% per ogni ora lavorata.

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

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, R.D. 10.9.1923 n. 1955 e successive modificazioni e integrazioni.

Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3, legge 22.2.1934 n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento.

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

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

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

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

Art. 50 - Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario, quello prestato dal lavoratore per particolare esigenza di servizio, oltre il normale orario settimanale di lavoro previsto dall'art. 45 del presente CCNL.

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve rispondere a effettive esigenze di servizio e non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Il lavoro straordinario è retribuito da una quota oraria della retribuzione di cui all'art. 27 del presente CCNL e da:

- una maggiorazione del 15% per lo straordinario ordinario diurno e feriale;

- una maggiorazione del 30% per lo straordinario festivo;
- una maggiorazione del 40% per lo straordinario notturno;
- una maggiorazione del 50% per lo straordinario notturno- festivo.

In alternativa, il lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere compensato con un riposo compensativo da recuperare entro il mese successivo.

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

Il lavoro straordinario deve essere richiesto al lavoratore, di norma, con un congruo preavviso e, quando non espressamente richiesto dal Datore di Lavoro, deve essere sempre autorizzato dallo stesso, che ne valuterà la necessità prima di autorizzarlo o meno. La prestazione di lavoro oltre il normale orario di lavoro, senza che vi sia stata una autorizzazione espressa del Datore di Lavoro, non sarà retribuita.

Il Lavoratore, salvo vi siano comprovati impedimenti, è tenuto a svolgere lavoro straordinario:

- per attendere il lavoratore del turno successivo,
- per terminare il lavoro in corso,
- per garantire al Datore di Lavoro il rispetto delle tempistiche contrattuali o di legge.

Fermi restando i limiti di legge vigenti D.Lgs. 66/2003 in materia di lavoro straordinario, viene fissato il tetto annuo di lavoro straordinario per lavoratore che non può superare di norma le 250 ore.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 250 ore, ove richiesto, sarà utilizzato d'intesa con le Rappresentanze sindacali:

- per comprovate ed eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato alle persone;
- per particolari eventi non programmabili.

Art. 51 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per i soci lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 48 ore.

Sono considerati lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- portieri;
- autisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici

- addetti agli impianti di Riscaldamento, ventilazione.

Per i lavoratori impiegati nelle aziende di distribuzione e commercializzazione carburanti l'orario settimanale sarà di 45 ore.

Art. 52 - Orario multiperiodale

In relazione alle peculiarità del settore e delle particolari esigenze produttive delle aziende di cui all'art. 1 del presente contratto, il Datore di lavoro, per far fronte a variazioni dell'intensità lavorativa, legata anche a picchi legati a stagionalità, potrà osservare orari settimanali superiori e inferiori a quello normale, a condizione che la media delle ore di lavoro prestate sia di 40 ore settimanali, riferibile ad un periodo mobile massimo di 12 mesi.

Il Datore di lavoro, pertanto, nei limiti di cui al comma precedente, potrà adottare sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, che comportano, per una o più settimane, prestazioni lavorative di durata superiore a quella normale e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

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

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

La modalità di applicazione concreta dell'orario multiperiodale è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Art. 53 - Banca ore

L'istituto della Banca Ore è uno strumento di flessibilità oraria funzionale ad un'organizzazione più efficiente ed efficace dell'orario di lavoro, nonché della gestione del tempo, per i lavoratori e per l'azienda.

Tale strumento deve essere adottato con accordo sottoscritto con le RSA/RSU delle OOSS sottoscrittrici del presente CCNL in base ai criteri appresso enunciati o ai diversi criteri che saranno ritenuti più calzanti alla realtà aziendale.

L'utilizzo della banca ore a livello aziendale potrà essere inserito in apposita clausola nel contratto individuale o successivamente mediante apposita comunicazione ai lavoratori con un preavviso di almeno 30 giorni.

Per ciascun dipendente sarà istituita la banca individuale delle ore, che funziona attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre l'orario normale settimanale, e degli addebiti per le ore lavorate in numero inferiore rispetto all'orario normale di lavoro settimanale.

Mensilmente, le ore lavorate oltre l'orario di lavoro normale settimanale che confluiranno nella banca individuale delle ore come ore "a credito" non saranno corrisposte, mentre ma sarà corrisposta solo la maggiorazione del lavoro straordinario.

Le ore "a credito" accumulate nella banca individuale delle ore, verranno compensate con ore "a debito" secondo un piano di fruizione stabilito dall'azienda, che sarà definito entro il giorno 15 del mese precedente a quello di prevista fruizione.

È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei riposi compensativi, in giorni diversi da quelli individuati nel piano di fruizione aziendale, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 7 giorni e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il saldo della banca individuale delle ore, con indicazione delle ore confluite nella banca individuale delle ore come ore "a credito" e ore "a debito", verrà inserito nel cedolino paga mensile.

Ogni quattro mesi, o secondo la diversa tempistica definita a livello aziendale, il Datore di Lavoro effettuerà la liquidazione delle ore risultanti "a credito" nella banca ore individuale. Nel caso in cui in, al quadrimestre, il saldo della banca ore fosse negativo (presenti "ore a debito"), tali ore andranno a decurtazione di corrispondenti ore di lavoro ordinarie prestate nell'ultimo mese.

Il lavoratore, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, presta automaticamente il consenso e la disponibilità alla prestazione dell'orario di lavoro in regime di banca ore.

Lo strumento della banca ore è possibile anche nei contratti part-time. In tal caso l'orario di lavoro giornaliero o settimanale potrà estendersi sino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro, senza alcuna maggiorazione in considerazione delle ore di recupero in banca ore. Le ore risultanti in eccesso dal conteggio della banca ore saranno liquidate su base quadrimestrale con la maggiorazione del supplementare, a seguire, completate quest'ultime, con le maggiorazioni del lavoro straordinario.

La Banca ore è applicabile sia ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia ai lavoratori assunti con contratti a termine di durata pari o superiore a 12 mesi.

Possono essere esonerati dalla banca ore i seguenti lavoratori:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti e loro familiari lavoratori;
- che assistono una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa connotata da gravità, alla quale sia stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessitò di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

L'esonero deve essere concesso ai lavoratori assunti da almeno 6 mesi che ne facciano richiesta scritta, motivata e documentata con un preavviso di almeno un mese.

Art. 54 - Vestizione e svestizione

Nel caso in cui il Datore di Lavoro dovesse richiedere ai propri dipendenti di indossare una divisa aziendale o uno specifico abbigliamento da lavoro (es. tuta, grembiule) il tempo di esecuzione dell'operazione, ivi compreso il tempo di percorrenza dallo spogliatoio al reparto, sarà considerato orario di lavoro.

Il tempo di vestizione e svestizione non devono incidere sull'orario di servizio effettivo, legato a apertura o chiusura uffici, punti vendita, reparto, linee.

La gestione del tempo di vestizione e svestizione potrà esser regolamentata da accordi di secondo livello, anche con l'utilizzo delle formule di flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 55 - Deroghe all'orario di Lavoro

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 66/2003 le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. 66/2003, anche così come disciplinate dal presente CCNL, possono essere derogate nei seguenti casi:

- periodo di avvio di nuove attività o servizi o chiusura degli stessi;
- necessità di completare attività lavorative nel rispetto di tempistiche di legge (es. bilanci, inventari, manifestazioni o eventi);
- lavoro in emergenza - urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;

- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- chiamata in servizio del lavoratore in turno per servizio imprevisto e improcrastinabile;
- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi Nazionali, Regionali o Provinciali.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale, verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste da questo CCNL, salvo che non sia attuata una articolazione oraria flessibile (es. multiperiodalità e banca ore).

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale, il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003 si intende usufruito.

Ai sensi dell'art. 17 comma 5 del d.lgs. 66/2003, le previsioni di cui agli art. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. 66/2003, così come anche disciplinate dal presente contratto collettivo, non si applicano ai lavoratori inquadrati come Quadri e al 1° Livello ai sensi del presente CCNL, sempre che vi sia il rispetto dei principi generali di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e nei limiti della ragionevolezza.

TITOLO IX

FERIE - FESTIVITÀ

Art. 56 - Ferie

Il Lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuite di 26 giornate lavorative. Per i casi in cui l'orario di lavoro non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 8 ore. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni (settimana corta) il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie retribuite spettanti sono ridotte a 22 giornate lavorative, comprensive delle 2 giornate previste dall'articolo 1, comma 1 lettera a) della legge 23 dicembre 1977 n. 937.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione, con esclusione del salario specificatamente legato alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante, di cui al primo comma del presente articolo. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'istituto previdenziale interrompe il decorso delle ferie a condizione che la malattia sia superiore ai 3 gg.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Impresa secondo criteri concordati con l'organizzazione sindacale, garantendo, possibilmente a tutti un periodo non inferiore al 50% del monte ferie da usufruirsi nel periodo estivo (giugno/settembre), sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento delle ferie annuali, né la sostituzione con compenso alcuno, salvo il caso di cessazione del rapporto.

Le giornate di ferie possono essere compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio frazionate in più periodi, oppure trasformate in ore e godute secondo il bisogno.

Il lavoratore che per indifferibili esigenze di servizio non abbia goduto di tutte le ferie avente diritto nel corso dell'anno solare, le rimanenti, dovranno essere fruite entro il 31 marzo dell'anno solare successivo.

Art. 57 - Festività

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge del 27 maggio 1949 n° 260 artt. 1 e 2, modificata dall'art. 1 della L. 5/3/77 n° 54, dall'art. 1 del DPR 28/12/85 n° 792 e dall'art. 1 della L. 336/2000 ai quali si aggiunge quella del Santo Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro.

I lavoratori dovranno fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle suddette festività.

1)	1° gennaio	Capodanno
2)	6 gennaio	Epifania
3)	25 aprile	Anniversario della Liberazione
4)		Lunedì di Pasqua
5)	1° maggio	Festa del Lavoro

6)	2 giugno	Festa della Repubblica
7)	15 agosto	Assunzione della Madonna
8)	1° novembre	Tutti i Santi
9)	8 dicembre	Immacolata Concezione
10)	25 dicembre	S. Natale
11)	26 dicembre	S. Stefano
12)		Santo Patrono

Sono altresì considerate festivi le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo.

Qualsiasi variazione, stabilita da disposizioni di legge, l'elenco delle solennità, si intenderà automaticamente aggiornato.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la retribuzione prevista dagli artt. 51, 53, 60 del presente CCNL.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al tipo di servizio dovranno tuttavia prestare la attività nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata concordata sentito l'interessato mantenendo comunque la normale maggiorazione per la festività.

Qualora per eccezionali motivi di servizio, il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede, sentito l'interessato, alla liquidazione della giornata di lavoro ai sensi dei successivi artt. 51 e 53.

In luogo delle festività soppresse (legge 5/3/77 n°54) possono essere richiesti permessi retribuiti nella misura di 4 giornate lavorative, la festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre.

Art. 58 - ROL / Ex festività

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale di lavoro pari a 56 ore (72 per imprese con più di 15 dipendenti), oltre a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di una giornata intera o di mezza giornata.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

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

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

Il rateo dei trattamenti di cui sopra matura mensilmente, ma la frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata ai fini della maturazione del rateo mensile.

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

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

TITOLO X

ASPETTATIVA, PERMESSI CONGEDI

Art. 59 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, può 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 un massimo di 6 (sei) mesi.

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

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

Art. 60 – Permessi studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori delle aziende di cui all'art. 1, il Datore di Lavoro concederà, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86 conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori potranno quindi richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al 10% del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

In ogni azienda e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Fermo quanto previsto al comma che precede, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare

- il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma, se l'azienda ha più di 50 dipendenti;
- il numero di 1 unità se l'azienda ha da 30 a 49 dipendenti.

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, a condizione che esibiscano la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova). I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, equiparate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di

lavoro, che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Su richiesta, i lavoratori studenti possono essere esonerati dal prestare lavoro straordinario sia oltre il normale orario giornaliero di lavoro che durante i riposi settimanali.

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

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

Art. 61 - Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Decreto Interministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 5 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, in coincidenza

con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 62 - Congedo di maternità (astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità coincide con un periodo di astensione obbligatoria per la madre pari a:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto si considera neutro);
- i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto.

In caso di parto anticipato, rispetto a quella presunta, i giorni di congedo obbligatorio non goduti sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) dopo il parto.

La lavoratrice, previa presentazione di tutta la documentazione prevista dalla normativa vigente al momento della richiesta, può decidere di godere dell'intero congedo dopo il parto.

La facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto è condizionata però all'attestazione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro. Pertanto, l'insorgere di un periodo di malattia prima dell'evento del parto comporta l'impossibilità di avvalersi di detta opzione; ciò in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro", superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. Ne consegue che, dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno), la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il lavoratore ha diritto ad una indennità a carico di Inps e anticipata dal datore di lavoro pari all'80% della retribuzione; detta indennità sarà integrata dal datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta.

Art. 63 - Astensione anticipata

La maternità anticipata è un'anticipazione del congedo obbligatorio di maternità riconosciuta dalla legge nelle seguenti ipotesi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (a titolo di esempio, le cosiddette "gravidanze a rischio");

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;

c) quando la lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Con l'entrata in vigore del "Decreto Semplificazioni" D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità è suddivisa tra Azienda Sanitaria e Direzione territoriale del Lavoro alle quali occorre rivolgersi per presentare la relativa istanza con la richiesta documentazione.

Si precisa che:

- l'Azienda Sanitaria rilascia l'autorizzazione solo in presenza di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (gravidanze a rischio);
- l'Ispettorato territoriale del Lavoro rilascia le certificazioni quando:
  - le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
  - la lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Art. 64 - Congedo di paternità

Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi:

- può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);
- può essere fruito anche dal padre affidatario/adottivo nell'arco temporale dei due mesi precedenti ai 5 mesi successivi dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale);
- spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio;
- è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario.
- è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione

I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni) in caso di parto plurimo.

Art. 65 - Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti

Periodi indennizzabili di congedo parentale:

- alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi)

Ai sensi della legge di bilancio 2023, per i lavoratori che terminano il periodo di astensione obbligatoria dopo il 31 dicembre 2022 l'indennità del congedo parentale è aumentata dal 30 all'80% in alternativa fra i genitori nel limite massimo di un mese da fruire entro il 6° anno di vita del bambino.

Il congedo parentale deve essere comunicato al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità.

Art. 66 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 67 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalle leggi in materia e cioè:

a) del prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai 12 anni di età;

b) in alternativa alla lettera a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c).

Art. 68 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

Sono destinatarie del congedo le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La durata massima è di mesi 3 mesi.

Art. 69 - Congedo per cure invalidi

I lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo

non superiore a trenta giorni, retribuito e che non rientra nel calcolo del comporto.

Art. 70 - Permessi per elezioni

In occasione di tutte le consultazioni elettorali, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 71 - Aspettativa per tossicodipendenza

Il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare AL Datore di Lavoro la documentazione necessaria.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il Lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico produttive – non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Art. 72 - Permessi per lutto

In caso di decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli e dei parenti affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso *Retribuito* di tre giorni consecutivi per evento, previa presentazione di documentazione comprovante l'evento.

Art. 73 - Permessi per donatori sangue e midollo osseo

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Art. 74 - Altri permessi non retribuiti

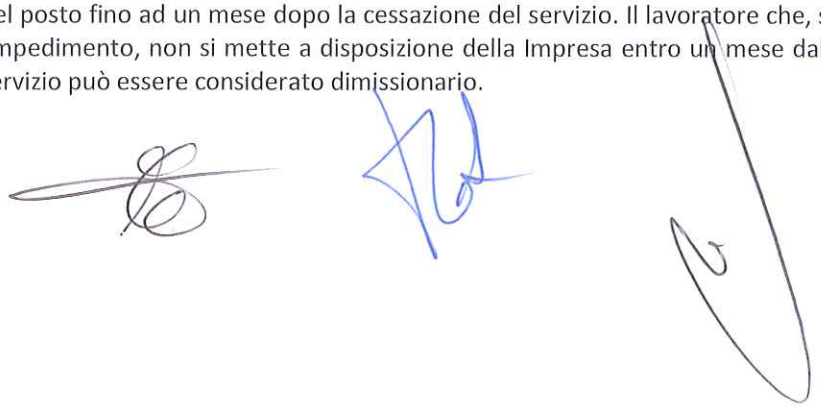
Purché venga garantito il servizio, i lavoratori potranno chiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro nei seguenti casi:

a. per partecipare ai corsi di qualificazione, di aggiornamento e di specializzazioni professionali, attinenti al servizio. Ove l'impresa per sua necessità, invii il proprio personale ai corsi come sopra previsti, i

permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la presenza ai corsi;

b. In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87;

c. In caso di interruzione dal lavoro per servizio civile e/o richiamo alle armi, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.



TITOLO XI

TRASFERIMENTI E MISSIONI

Art. 75 - Missione / trasferta

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea in luogo di lavoro diverso da quello contrattuale ed il personale non può rifiutare di lavorare in missione.

Fatto salvo il diverso trattamento previsto dai regolamenti aziendali, al Lavoratore in trasferta spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (es. postali, telefoniche e simili);

Le spese devono essere documentate e devono essere necessitate dalla trasferta disposta dal Datore di Lavoro.

L'Ente Bilaterale su richiesta delle Parti potrà studiare e proporre alternative o soluzioni economiche per adeguare il trattamento di trasferta alle aspettative delle parti.

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

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

Art. 76 - Trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Gli importi di cui al presente articolo non saranno dovuti se il trasferimento è stato disposto a salvaguardia del posto di lavoro del Lavoratore quale alternativa al licenziamento (es. inidoneità sopravvenuta alla mansione, soppressione mansione, chiusura sede di lavoro, verificata incompatibilità ambientale).

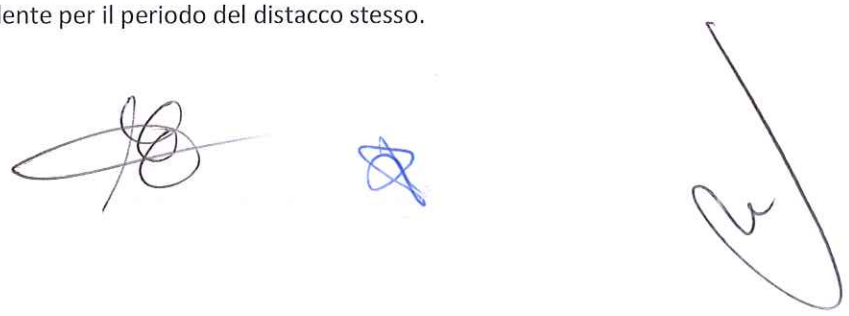
Art. 77 - Distacchi

Il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, può disporre il distacco temporaneo di uno o più lavoratori che possono essere messi a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

L'istituto del distacco non determina il sorgere di un nuovo rapporto con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l'effetto di modificare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti nell'originario contratto di lavoro.

Nel corso del distacco, gli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore restano a carico del datore di lavoro distaccante.

Non è dovuto alcun rimborso spese nemmeno per il trasporto essendo il luogo del distacco la nuova sede di lavoro del dipendente per il periodo del distacco stesso.



TITOLO XII

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 78 - Malattia

In caso di assenza per malattia il lavoratore è tenuto ad avvertire il Datore di Lavoro immediatamente e comunque prima dell'inizio del turno di lavoro, ed è altresì tenuto a trasmettere il protocollo del certificato medico entro il primo giorno di assenza, salvo giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia deve essere comunicata al Datore di Lavoro con le stesse modalità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e l'azienda potrà procedere disciplinarmente.

Poiché il dipendente, con decorrenza dal 2011, non è più obbligato alla presentazione del certificato medico cartaceo, è suo onere accertarsi dell'effettivo invio telematico del certificato da parte del medico in quanto, in caso di mancato invio, è il dipendente stesso obbligato a spedire con raccomandata A/R o a consegnare in azienda ed all'Inps il documento cartaceo entro due giorni dal rilascio.

L'invio cartaceo del certificato rimane obbligatorio anche nei seguenti casi:

- certificato emesso da un medico specialista non convenzionato, cioè privato (cd certificato bianco);

- certificati emessi da strutture di pronto soccorso;

- ricoveri ospedalieri;

- impossibilità da parte del medico pubblico di inviare on line la comunicazione.

Nei giorni festivi e prefestivi è necessario rivolgersi al medico di continuità assistenziale (guardia medica) per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.

Il riconoscimento del giorno antecedente (solo se feriale) il rilascio del certificato è ammesso unicamente nel caso sia barrata la richiesta di visita domiciliare, avvenuta quindi nel medesimo giorno dell'evento insorto; in caso di visita ambulatoriale il certificato può essere emesso solo a far data dal giorno dell'emissione, l'assenza del giorno precedente può essere considerata ingiustificata dall'azienda se non riconosciuta dall'Inps.

Nei casi di ricovero o accesso al Pronto soccorso, il Lavoratore deve richiedere alla struttura ospedaliera il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza e la eventuale successiva prognosi della malattia.

Il Datore di Lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del Lavoratore che è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al Datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari, che devono essere comunicati preventivamente al Datore di Lavoro, salvo casi di forza maggiore successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Art. 79 - Periodo di comporto

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno solare, anche non consecutivi.

Non vengono computate nel periodo di comporto le assenze per malattie oncologiche, le giornate in cui il lavoratore deve effettuare terapie salvavita, i ricoveri ospedalieri per interventi coperti dal SSN e le assenze per malattie strettamente collegate alla disabilità del Lavoratore.

Nelle ipotesi di cui al comma che precede, il Lavoratore è tenuto a portare a conoscenza del Datore di lavoro (con specifica indicazione nel certificato medico o con altra documentazione ufficiale) le condizioni che determinino la esclusione dei giorni di assenza dal periodo di comporto. In mancanza, le giornate saranno conteggiate.

Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo contrattuale.

Art. 80 - Trattamento economico malattia

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

- per i primi tre giorni di malattia (c.d. carenza):
    - un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera cui il Lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi due eventi morbosi nell'arco dell'anno solare;
    - i successivi eventi non daranno diritto ad alcun trattamento economico.
- dal quarto giorno di malattia decorre il trattamento a carico dell'INPS, che il Datore di lavoro anticiperò per conto dell'Istituto di Previdenza

I suddetti trattamenti economici a carico dell'azienda sono riconosciuti unicamente per eventi morbosi debitamente certificati e riconosciuti e indennizzati come tali dall'INPS.

Art. 81 – Aspettativa non retribuita per malattia

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui all'art. 77 del presente CCNL, il lavoratore potrà usufruire di una aspettativa non retribuita per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, di 6 mesi, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi.

La domanda deve essere presentata al datore di lavoro prima del superamento del periodo di comporto e deve essere documentata.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore deve continuare a far pervenire al Datore di Lavoro i certificati medici, che attestino il permanere dello stato di malattia.

Art. 82 - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro dell'infortunio occorso, dettagliando quanto accaduto ai fini di una corretta e puntuale denuncia all'INAIL.

Quando il lavoratore dipendente non rispetto l'obbligo suddetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il Datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e dal ritardo stesso.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Art. 83 - Trattamento economico infortunio

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, l'INAIL corrisponde al Lavoratore in infortunio una indennità pari a:

60% della retribuzione dal 5° al 90° giorno di assenza;

75% della retribuzione per i successivi giorni dui assenza, sino ad intervenuta guarigione.

Il datore di lavoro integra il trattamento di cui sopra, come segue:

sino al 100% della retribuzione normale per la giornata in cui avviene l'infortunio;

sino al 60% della retribuzione per i giorni dal 2° al 4°;

sino 90% della retribuzione dal 5° giorno di assenza sino al 180°.

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

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

TITOLO XIII

DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 84 - Comportamento in servizio

Il lavoratore deve tenere un comportamento corretto e rispettoso sia delle persone, sia dei beni.

Egli deve altresì attenersi alle disposizioni impartite dal datore di lavoro secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- attenersi scrupolosamente alle disposizioni aziendali per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro;
- usare la diligenza richiesta dalla propria mansione, dalla natura della prestazione e nell'interesse della Datrice e dell'utenza;
- rispettare le disposizioni contenute nel presente contratto e le altre norme di legge;
- mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, verso la clientela, i colleghi di lavoro e i subordinati;
- evitare comportamenti offensivi, discriminatori, vessatori, anche attraverso forme di comunicazione telematica (es. e-mail, social network, messaggistica)
- osservare l'orario di lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma offerto, da client e/o fornitori della Datrice di Lavoro;

E' fatto divieto al lavoratore di prestare attività per aziende concorrenti alla Datrice, anche in caso di sospensione disciplinare o cautelare.

E' fatto altresì divieto al lavoratore a tempo pieno di prestare attività al di fuori delle strutture di appartenenza, anche per aziende non concorrenti alla Datrice, anche in caso di sospensione disciplinare o cautelare, se ciò influisce sul rendimento del servizio.

Art. 85 - Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Datrice (es. registro presenze, orologio marcatempo, timbratura, badge).

I ritardi devono essere giustificati e segnalati al proprio superiore, o all'ufficio a ciò preposto dalla Datrice, immediatamente e comunque in tempo utile, così da consentire all'azienda una corretta organizzazione. I ritardi comportano, in ogni caso, la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro al proprio superiore o all'ufficio a ciò preposto dalla Datrice, e devo essere giustificate non oltre le 24 ore successive, salvo il legittimo e giustificato impedimento.

Le assenze e i ritardi non giustificati comporteranno una trattenuta in busta paga di importo pari alle

spettanze di fatto corrispondenti al ritardo o all'assenza, fatta salva la sanzione di cui all'art. 89 del presente CCNL.

Art. 86 – Mutamento residenza o domicilio

Il Lavoratore deve comunicare al Datore di Lavoro ogni variazione del proprio indirizzo, anche durante i periodi di assenza.

L'indirizzo comunicato al Datore di Lavoro, in sede di assunzione o successivamente, sarà l'unico indirizzo che il Datore di Lavoro potrà utilizzare per trasmettere comunicazioni al Lavoratore.

Art. 87 - Beni e strumenti aziendali

Il Datore di Lavoro consegnerà al personale i beni necessari all'espletamento del lavoro.

Il Lavoratore dovrà utilizzare i beni con cura e diligenza, conservandone il buono stato, senza apportare alcuna modifica senza autorizzazione espressa.

Il Lavoratore risponderà delle perdite, danni, smarrimenti, furti dei beni assegnatigli che siano imputabili a sua colpa o negligenza, e dovrà tempestivamente informarne il Datore. L'attivazione della procedura disciplinare non è condizione necessaria per il risarcimento del danno che opera, quindi, a prescindere.

I beni assegnati saranno utilizzabili per ragioni di lavoro, salvo diverse disposizioni aziendali.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i beni dovranno essere restituiti al Datore di Lavoro nel luogo da questi indicato prima di lasciare il servizio e comunque non oltre le 48 ore successive, laddove la consegna immediata non fosse possibile.

Nel caso in cui il Lavoratore non dovesse restituire i beni aziendali, o li dovesse restituire danneggiati (salvo il normale deperimento dovuto all'uso) o li dovesse restituire in luogo diverso da quello indicato, il Datore di Lavoro potrà addebitare al Lavoratore il costo relativo, decurtandolo dalle spettanze di fine rapporto, senza bisogno di preventiva contestazione.

Art. 88 - Procedura disciplinare

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati dal Datore di lavoro in conformità all'articolo 7 della legge n. 300 del 20/5/1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite.

Le norme disciplinari (che costituiscono il Codice Disciplinare) devono essere portate a conoscenza del Lavoratore tramite affissione in luogo accessibile a tutti. E' ammessa, in alternativa all'affissione, anche la pubblicazione nel sito intranet aziendale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il Datore di Lavoro dovrà trasmettere al Lavoratore la contestazione disciplinare tempestivamente e, con la sola eccezione del provvedimento del richiamo verbale, la contestazione disciplinare dovrà essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni entro i 5 giorni successivi alla ricezione della contestazione disciplinare, per iscritto o verbalmente con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione Sindacale al quale il Lavoratore ha conferito mandato.

La richiesta del lavoratore di fornire le proprie giustificazioni oralmente, con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione Sindacale al quale il Lavoratore ha conferito mandato, sospende il termine per la comminazione della sanzione, termine che riprenderà a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate.

Il Datore di Lavoro, valutate le giustificazioni del Lavoratore o, in mancanza delle stesse, decorso inutilmente il termine concesso al Lavoratore per rendere le giustificazioni, potrà comminare la sanzione disciplinare.

La sanzione disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al Lavoratore entro 30 giorni dalla data in cui il Lavoratore ha reso le giustificazioni, ovvero dalla scadenza del termine a questi assegnato per fornirle, se queste non sono pervenute; in difetto le giustificazioni si riterranno accolte o comunque il provvedimento disciplinare dovrà ritenersi abbandonato.

Il predetto termine può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per esigenze dovute a necessità di approfondimenti e indagini interne; in tal caso il Datore di lavoro dovrà trasmettere al Lavoratore, entro la scadenza del primo termine di 30 giorni, una comunicazione scritta motivata.

Le mancanze del dipendente possono essere punite, a seconda della loro gravità, delle mancanze, della proporzionalità e valutata anche la recidiva, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) Richiamo verbale;
b) Richiamo scritto;
c) Multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
e) Licenziamento disciplinare con preavviso;
f) Licenziamento disciplinare senza preavviso.

Art. 89 - Provvedimenti disciplinari

A titolo puramente esemplificativo si precisa la misura dei provvedimenti disciplinari:

A) Incorre nel richiamo verbale o scritto il lavoratore che, durante l'espletamento dell'attività lavorativa, commetta mancanze di lieve entità;

B) Incorre nel provvedimento della multa il Lavoratore che:

1) esegua il proprio lavoro con negligenza;
2) abbia un atteggiamento scorretto verso il superiore, verso i colleghi o verso terzi (clienti, fornitori, ecc.), sempre che il fatto non giustifichi una sanzione superiore;
3) ometta di comunicare al Datore di Lavoro ogni mutamento, anche di carattere temporaneo, del proprio indirizzo di residenza o domicilio, se diverso;
4) non comunichi tempestivamente la propria assenza o la prosecuzione della stessa o non rispetti la reperibilità durante il periodo di malattia;
5) non rispetti l'orario di lavoro, giunga in ritardo, interrompa l'attività lavorativa o il servizio, si allontani dal posto di lavoro o vi rientri al termine del turno senza giustificazione o autorizzazione, senza creare danno all'azienda (attuale o potenziale);
6) sia sorpreso a fumare in servizio o nei luoghi di lavoro;
7) sia sorpreso ad utilizzare dispositivi personali (es. cellulare) nel luogo di lavoro;

8) arrechi lieve danno a beni e strumenti del Datore di Lavoro, per negligenza;

C) incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a un massimo di 10 giorni, a seconda della gravità della mancanza e sempre che il fatto non giustifichi una sanzione più severa, il Lavoratore che:

1) commetta recidiva per due volte a qualsiasi inadempimento che dia luogo al provvedimento della multa;
2) abbia un diverbio litigioso, all'interno dei locali aziendali o durante l'orario di lavoro;
3) sia insubordinato verso i superiori, non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le mansioni connesse al livello e alla mansione;
4) si sottragga al lavoro simulando malattia o con altri sotterfugi;
5) non rispetti l'orario di lavoro, giunga in ritardo, interrompa l'attività lavorativa o un servizio, si allontani dal posto di lavoro o vi rientri al termine del turno senza giustificazione o autorizzazione, creando danno all'azienda (attuale o potenziale);
6) non rispetti le misure di sicurezza di cui al d.lgs. 81/08 ed emanate dal Datore di Lavoro;
7) sia assente ingiustificato fino a 3 giorni, anche non consecutivi, nell'arco di un anno solare;
8) si trattenga o ritorni nei locali aziendali al di fuori dell'orario di lavoro;
9) arrechi danno o alteri beni o strumenti aziendali per negligenza o comprovata responsabilità;
10) non segnali al Datore di Lavoro eventuali danni provocati da sé stesso o da terzi;
11) si rechi al lavoro in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o che faccia uso di alcool e sostanze stupefacenti all'interno dei locali aziendali o in servizio;
12) sia trovato addormentato durante l'orario di lavoro;
13) esegua attività per conto proprio o di terzi in orario lavorativo o sul posto di lavoro;
14) svolga attività lavorativa per conto proprio o di terzi non in concorrenza con il Datore di Lavoro, ma tale da pregiudicare il corretto svolgimento dell'attività lavorativa;
15) non si sottoponga senza motivo ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria;

D) Incorre nella sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, a seconda della gravità della mancanza, il Lavoratore che:

1) commetta recidiva per almeno due volte a qualsiasi inadempimento che dia luogo al provvedimento della sospensione;
2) abbia posto in essere inadempimenti che, anche se fra quelli in genere punite con sanzioni conservative, abbiano carattere di particolare gravità;
3) commetta grave insubordinazione verso i superiori;
4) abbia un diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dei locali aziendali o durante l'orario di lavoro;
5) esegua il proprio lavoro con grave negligenza;
6) introduca persone non autorizzate all'interno dei locali aziendali;
7) sia assente ingiustificato per oltre 3 giorni consecutivi o per oltre 5 giorni, anche non consecutivi, nell'arco di un anno solare;
8) sia assente per simulata malattia o simulati permessi di assistenza o presti attività lavorativa per altri soggetti, in concorrenza o meno con il datore di lavoro durante il periodo di malattia o di

permesso per assistenza;

9) ponga in essere azioni di concorrenza sleale, sviamento della clientela, abuso di fiducia, violazione del segreto d'ufficio, svolta attività lavorativa per conto proprio o di terzi in concorrenza con il Datore di Lavoro, utilizzi l'impiego ai fini di interessi personali;

10) arrechi grave danno all'azienda con comprovata responsabilità;

11) sottragga, alteri o danneggi dolosamente beni e strumenti aziendali;

12) alteri o falsifichi i fogli di presenza, le timbrature di entrata e uscita;

13) ponga in essere molestie, atti discriminatori, mobbing verso i colleghi di lavoro o verso terzi (clienti, fornitori, ecc.);

14) detenga o spacci sostanze stupefacenti o comunque introduca sostanze stupefacenti o alcolici all'interno dei locali aziendali o durante l'orario di lavoro;

15) non si sottoponga ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria dopo 2 inviti scritti;

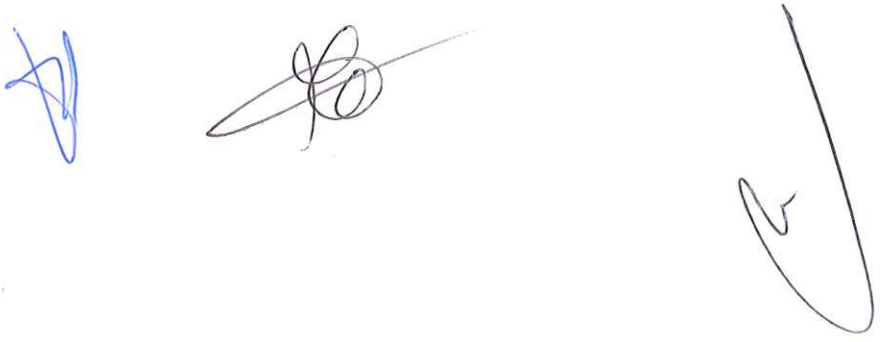
16) commetta furto in azienda o presso i clienti o fornitori.

Le predette elencazioni hanno carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti per mancanze del lavoratore, tenuto conto della natura della prestazione e del tipo di servizio prestato.

Nel caso in cui si manifestino inadempimenti che possano dar corso a procedimenti disciplinari, è in facoltà del Datore di Lavoro provvedere alla sospensione cautelare retribuita onde procedere ad accertamenti sull'operato del Lavoratore.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari, ai fini della recidiva, decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il Lavoratore che ha ricevuto una sanzione disciplinare conservativa e che intenda impugnarla potrà avvalersi delle procedure di arbitrato e conciliazione previste dall'art. 7 della L. 300 del 20.5.1970 e dall'art. 22 del presente CCNL.



TITOLO XIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 90 - Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può cessare:

- per dimissioni;
- per licenziamento.

Le dimissioni devono essere comunicate via pec attraverso il canale telematico.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con lettera motivata.

Art. 91 - Preavviso

Eccezion fatta per l'ipotesi di licenziamento o dimissioni per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza il rispetto dei termini di preavviso che sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e dell'inquadramento del lavoratore:

Classificazione	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni anzianità
Livello I	60	90	120
Livello II	30	45	60
Livello III	30	45	60
Livello IV	20	30	45
Livello V	20	30	45
Livello VI e VII	15	20	30

Classificazione	Fino a 3 anni anzianità giorni di calendario	Da 3 a 8 anni anzianità giorni di calendario	Oltre 8 anni anzianità giorni di calendario
Quadri	120	150	180

Il preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore in preavviso potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

È facoltà della parte che riceve la comunicazione di cessazione del rapporto (per licenziamento o per dimissione) rinunciare al periodo di preavviso offerto dall'altra parte, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non svolto.

Il periodo di preavviso è computato agli effetti del TFR solo se viene lavorato, mentre il preavviso sostituito

da indennità sostitutiva non è computato agli effetti del TFR.

Il Lavoratore che recede dal contratto di lavoro per giusta causa ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Parimenti ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso la Lavoratrice madre che si dimette entro l'anno di vita del bambino e il Lavoratore padre che ha fruito il congedo di paternità che si dimette nell'anno di vita del bambino

Art. 92 - Trattamento di fine rapporto

In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, il Lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, determinato secondo le disposizioni di cui all'art. 2120 c.c. e della L. 29 maggio 1982 n. 297.

In caso di decesso del Lavoratore, il TFR e l'inidoneità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto.

TITOLO XV

PART-TIME

Art. 93 - Lavoro a tempo parziale (o part-time)

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

Il rapporto a tempo parziale è uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e allo stesso tempo a garantire la conciliazione vita lavoro.

L'articolazione oraria settimanale del part-time può essere di tre tipi:

- **Orizzontale**: quando la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in base all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **Verticale**: quando l'attività lavorativa giornaliera è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, mese, anno;
- **Misto**: quando si ha una combinazione dei due tipi.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto di lavoro part-time deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la sua articolazione oraria con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando il lavoro è articolato su turni, nel contratto è possibile rinviare ai turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite.

Nel contratto di lavoro part-time si applicano tutti gli istituti previsti per i lavoratori a tempo pieni e i trattamenti economici vengono riparametrati in base alle ore di lavoro contrattuale.

Le aziende che applicano il presente CCNL potranno sottoscrivere contratti di lavoro part-time che prevedano un orario settimanale non inferiore a 12 ore (16 ore per le aziende che superano i 30 dipendenti) che potranno essere ridotte a 8 ore settimanali in caso di contratti di lavoro stipulati con lavoratori occupati in altro rapporto di lavoro a tempo parziale (fermi i limiti di legge sull'orario lavorativo), studenti di età fino a 26 anni interamente compiuti e in caso di contratti di lavoro che prevedano lo svolgimento di attività lavorativa esclusivamente nei fine settimana (sabato e/o domenica) e nelle giornate festive di cui all'art. 48 del presente CCNL.

Art. 94 - Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è l'attività lavorativa svolta dai lavoratori part-time oltre l'orario concordato e fino al limite dell'orario normale di lavoro previsto per il tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti.

Il datore di lavoro non potrà chiedere al lavoratore svolgimento di lavoro supplementare in misura superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Con accordi di secondo livello le Parti potranno determinare, in considerazione delle specificità aziendali le causali in relazione alle quali si può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare, una diversa misura e le modalità applicative.

Le prestazioni di lavoro supplementare richiedono il consenso del lavoratore.

Art. 95 - Clausole elastiche

In accordo tra le Parti, possono essere previste per iscritto clausole elastiche che prevedano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa.

La individuazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo per il ricorso a clausole elastiche è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 2 giorni lavorativi.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione; se la variazione prevede un aumento dell'orario settimanale, il Lavoratore avrà diritto alla maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti. In alternativa possono essere concordati riposi compensativi.

In alternativa alle maggiorazioni di cui sopra, le Parti possono concordare una indennità annuale di € 120,00, non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.

La variazione in aumento della durata della prestazione non può superare il 25% della normale prestazione lavorativa annua concordata.

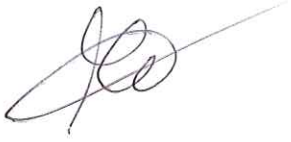
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Possono revocare il consenso alla clausola elastica, con un preavviso di almeno un mese, i seguenti lavoratori:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti e loro familiari lavoratori;
- che assistono una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa connotata da gravità, alla quale sia stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessitò di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

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







TITOLO XVI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il presente titolo disciplina in via generale i contratti di lavoro a termine sottoscritti dai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Le clausole di cui appresso potranno essere modificate in sede di contrattazione di secondo livello in relazione alle specificità del contesto lavorativo, delle dimensioni aziendali, dell'attività svolta.

Art. 96 - Disciplina del lavoro a tempo determinato

In relazione con quanto previsto dall'art. 1 del D. Lgs 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato ove stipulato ai sensi dell'art. 19 e seguenti del D. Lgs 81/2015 e s.m.i., nel rispetto delle norme contrattuali della presente sezione, che vanno a integrare e modificare, ove possibile, quanto previsto dal testo di legge.

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 da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art. 97 - Periodo di prova

Ai sensi dell'art. 7 comma 2 del DL 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza) in caso di stipula di contratti di lavoro a tempo determinato che prevedano un periodo di prova, la durata del periodo di prova è riproporzionata in base alla durata del contratto.

Ai fini della determinazione del periodo deve essere considerato un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario della durata del contratto.

La durata della prova non può mai superare la metà della durata del contratto.

Art. 198 - Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Si precisa inoltre che:

- per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;
- nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori;
- nelle singole unità produttive che occupino più di quindici e fino a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori;

- nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.

Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive; in questo caso, le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato non potranno comunque superare il 30% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Ferme le precisazioni sopra esposte sul numero dei contratti a termine per unità produttive (come sopra determinate), sono esenti dai limiti quantitativi sopra descritti anche i seguenti contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012, 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 sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

d) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D. Lgs 81/15 e s.m.i.;

e) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Art. 99 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente di cui al D. Lgs 81/2015 e s.m.i., le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Si precisa inoltre che:

- nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori;
- nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori;
- nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.

Art. 100 - Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata – senza necessità di alcuna causale o condizione – solo ove non superiore a dodici mesi (cd. contratto acausale).

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente la durata massima stabilita come segue di 36 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi e sul punto si rinvia al paragrafo "Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo";

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti contrattuali entro il 30 aprile 2024;

c) in sostituzione di altri lavoratori.

La durata massima nei contratti a tempo determinato è elevata a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19 c. 2 del D. Lgs 81/2015. 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 36 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.

Art. 101 - Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ai sensi dell'art. 19 D. Lgs 81/15 comma 1 lettera a) e s.m.i., che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- nuove commesse o nuovi appalti cui non sia possibile far fronte con il normale organico o che necessitino di più forza lavoro;
- lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;
- rinnovo e/o proroga di una commessa esistente;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- per l'effettuazione di attività temporanee in collaborazione con Enti pubblici o privati;
- nei casi di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
    - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
    - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
    - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali o fiere;
    - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione o con richieste ulteriori rispetto a pattuizioni iniziali;
- esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività;
- per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla impresa;

- in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.).

Art. 102 - Apposizioni del termine per ragioni sostitutive

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

Art. 103 - Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1 D. Lgs. 81/15 e s.m.i. e di cui al presente contratto collettivo.

Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19 comma 1, e dall'articolo 21 comma 1 D. Lgs. 81/15 e s.m.i., come modificati dai commi 1 e 1-bis dell'art. 19 D. Lgs 81/15, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023).

Art. 104 - Attività stagionali

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e s.m.i. nonché le seguenti attività o servizi:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato;

- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 – 21, comma 2 – 23, comma 2 lett. c) del D. Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

Art. 105 - Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015.

Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Art. 106 - Monitoraggio

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'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, 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.

Art. 107 - Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del D. Lgs 81/2015 e s.m.i, convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e a 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

Art. 108 - Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24 D. Lgs 81/2015 e s.m.i, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa in forza di un contratto a termine per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti al datore di lavoro, per iscritto, la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

TITOLO XVII

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 109 - Disciplina del contratto di apprendistato

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D. Lgs. n. 81/2015, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) contratto di apprendistato professionalizzante;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti, preso atto che il D. Lgs. n. 81/2015 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano di definire in sede di Ente Bilaterale un protocollo di intesa che disciplini i contenuti, la durata, la formazione e le modalità applicative del contratto di apprendistato.

Le Parti confermano inoltre di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato.

A tal fine, le Parti, infine, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

TITOLO XVIII

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Il presente Titolo disciplina in via generale i contratti di lavoro intermittente ed in appalto stipulati da datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Le clausole di cui appresso potranno essere modificate in sede di contrattazione di secondo livello in relazione alle specificità del contesto lavorativo, delle dimensioni aziendali, dell'attività svolta.

Art. 110 - Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o contratto di lavoro a chiamata ovvero "job on call" è un contratto di lavoro subordinato, con il quale un lavoratore si rende disponibile a rispondere alla "chiamata" del datore di lavoro per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro, secondo particolari modalità e nel rispetto dei limiti dettato dalla legge.

Il Contratto di Lavoro Intermittente o a chiamata è disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 e può essere stipulato per le particolari caratteristiche dell'attività che rivestono le imprese di cui all'art. 1 del presente CCNL che, per natura sono da considerarle discontinue e precisamente quando:

- l'attività lavorativa non è programmabile,
- l'attività non è sostenibile con il personale già presente in servizio;
- ovvero quanto sussistono le seguenti ipotesi:
    - picchi di lavoro legati a stagionalità,
    - avvio o cessazione di attività,
    - manifestazioni culturali o fieristiche,

per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana (il venerdì dalle 18,00 alle 10,00 del lunedì), il periodo delle ferie estive (dal mese di giugno al mese di settembre) o delle festività natalizie (dal 8.12 al 7.1 di ogni anno) e pasquali (dal lunedì prima di Pasqua al venerdì seguente la Pasqua).

L'Impresa, in considerazione della sua particolare specificità, può in ogni caso, assumere lavoratori con contratto intermittente soggetti inoccupati o in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, ovvero lavoratori con più di 55 anni di età, che non siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

E' vietata la sostituzione della prestazione ordinaria di un lavoratore con un altro a contratto intermittente nelle seguenti fattispecie:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- di lavoratori licenziati per esubero nei sei mesi precedenti;
- di lavoratori in corso di riduzione di orario di lavoro;
- per le imprese che non hanno messo in sicurezza l'ambiente di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il contratto individuale del lavoratore è stipulato in forma scritta e deve indicare:

- la durata della prestazione lavorativa;
- le ipotesi oggettive o soggettive, che consentono la stipula del contratto;
- il luogo della prestazione;
- le modalità della disponibilità, se garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore per le prestazioni eseguite e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione e i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- la rilevazione della presenza;
- la modalità e i tempi di pagamento dello stipendio e delle eventuali indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Sono previste due forme di contratto di lavoro intermittente:

a) **con obbligo di risposta alla chiamata,** quanto il lavoratore è obbligato a restare a disposizione dell'impresa per svolgere la prestazione lavorativa, ogni qual volta l'imprese lo richiede. In tal caso è riconosciuta una indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui rimane in attesa di chiamata pari al 20% del trattamento tabellare previsto dal presente CCNL, attribuito alla qualifica di inquadramento.

b) **senza obbligo di risposta alla chiamata,** quanto il lavoratore è libero di rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività. In tal caso il lavoratore avrà diritto alla sola retribuzione corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

La prestazione lavorativa richiesta al lavoratore intermittente non potrà superare la media giornaliera settimanale dei lavoratori occupati a tempo pieno e dovrà essere comunque contenuta nei limiti della prestazione lavorativa ordinaria di cui all'art. 45 del presente CCNL.

Al lavoratore assunto con il contratto di lavoro intermittente vengono garantite tutte le condizioni economiche e normative previste dal presente contratto.

In caso di chiamata, nei periodi di cui sopra, al lavoratore sarà corrisposta oltre la retribuzione per la prestazione effettuata anche le indennità variabili previste dal presente CCNL.

Il lavoratore in disponibilità che non risponda alla chiamata del datore di lavoro, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni di calendario.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e degli ulteriori istituti economici, ferie, trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile, rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'impresa, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rapporto di lavoro intermittente si risolve automaticamente quando il lavoratore rifiuta per due volte consecutive, senza giustificato motivo, la prestazione contrattualmente richiesta.

Per quanto non espressamente previsto, si richiama espressamente il contenuto Dlgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 111 - Appalto dei servizi e fornitura di servizi

Le aziende che applicano il presente CCNL possono appaltare e/o esternalizzare rami d'Azienda tramite contratti di fornitura di servizi.

Allo scopo di garantire ai Lavoratori che operano presso imprese appaltatrici del settore un adeguato trattamento normativo ed economico ed evitare fenomeni di dumping contrattuale, le aziende che applicano il presente CCNL dovranno inserire nei contratti di appalto clausole sociali che impongano alle imprese appaltatrici l'applicazione del presente contratto o, in alternativa, il riconoscimento in favore dei lavoratori di trattamenti normativi e retributivi equivalenti e comunque non inferiori a quelli previsti dal presente contratto.

Le imprese appaltatrici dovranno altresì garantire il pieno rispetto degli obblighi retributivi, contributivi, assistenziali e l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di sicurezza sul lavoro.

Al fine di garantire al personale operante in appalto la tutela dei livelli occupazionali, degli inquadramenti e dei trattamenti retributivi acquisiti, le Parti convengono che sia necessario disciplinare la procedura di cambio appalto, che vede la cessazione dei rapporti di lavoro in capo all'imprenditore uscente e la stipula di nuovi contratti di lavoro in capo all'imprenditore subentrante.

In ogni caso di cessazione di un contratto di appalto con subentro di altra Impresa, l'Impresa uscente dovrà inviare alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto (a livello territoriale e aziendale ed in prima applicazione alla scrivente organizzazione nazionale), almeno 30 giorni prima la data di cessazione dell'appalto, una comunicazione, nella quale sia precisato il numero dei lavoratori operanti nell'appalto, con indicazione specifica per ciascun lavoratore:

- della tipologia di contratto (a tempo indeterminato o a termine);
- della mansione;
- del livello di inquadramento;
- dell'anzianità di servizio aziendale e nell'appalto;
- dell'orario settimanale;
- di eventuali ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- di ipotesi di assunzioni obbligatorie.

Laddove l'impresa uscente non dovesse procedere con la comunicazione di cui sopra, potrà provvedervi la parte più diligente, e quindi la Committente e l'impresa subentrante.

L'impresa subentrante dovrà comunicare alle Parti sociali, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 2, le proprie determinazioni circa la forza lavoro, valutato il contenuto del contratto di appalto e tenuto conto di quanto previsto ai commi che seguono.

Se il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta i medesimi termini del contratto cessato, l'impresa subentrante sarà tenuta a garantire l'assunzione alle medesime condizioni, senza patto di prova, di tutto il personale dell'impresa uscente, a condizione che abbia lavorato in via continuativa e prevalente nell'appalto da almeno 6 mesi.

Se invece il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta delle modifiche nei termini, nelle modalità e nelle prestazioni, l'impresa subentrante dovrà comunicare quali risorse intende mantenere e a quali condizioni.

In tale eventualità, le Organizzazioni sindacali, preso atto della comunicazione di cui al comma precedente, potranno quindi convocare al più presto e comunque almeno 5 giorni prima dell'inizio del nuovo contratto di appalto l'Impresa subentrante e la Committente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio o presso l'Associazione Datoriale alla quale l' Impresa subentrante conferisce mandato per un esame della situazione, al fine di ricercare una soluzione che miri al giusto contemperamento delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative e del mantenimento dei livelli occupazionali.

Potranno essere valutati strumenti di flessibilità, mobilità, riduzione delle ore di lavoro, riduzione o congelamento dei trattamenti economici in essere, se superiori al minimo tabellare.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio, fermo restando che al socio dovrà essere garantita l'applicazione del presente CCNL. un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Nell'ipotesi in cui vi siano, al momento del cambio appalto:

- casi di sospensione dal lavoro con diritto alla conservazione del posto: il rapporto di lavoro continuerà con l'Impresa uscente sino al termine del periodo di assenza e l'assunzione presso l' Impresa subentrante decorrerà al venir meno della ragione di assenza; in tal caso il Lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro ed all' Impresa subentrante entro 5 giorni dalla cessazione della ragione a giustificazione dell'assenza la propria disponibilità all'inizio del rapporto di lavoro, così da consentire i corretti adempimenti per la cessazione del rapporto con l'Impresa uscente e l'assunzione presso l'Impresa, che dovrà avvenire alla prima data utile e comunque entro e non oltre i successivi 10 giorni;
- lavoratori assunti con contratto a termine: detti lavoratori saranno assunti fino alla scadenza del contratto originario;
- lavoratori assunti con contratto di apprendistato: il periodo di apprendistato già svolto sarà considerato utile ai fini del percorso di apprendistato e della sua durata.

L'Impresa uscente dovrà consegnare all'Impresa subentrante il fascicolo di ciascun lavoratore, ed in particolare:

- documento di identità ed eventuale permesso di soggiorno valido;
- le misure adottate in ambito di sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/08 ed in particolare: certificati di idoneità alla mansione specifica; attestati di formazione ed aggiornamento;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro.

In caso di cessazione dell'appalto alla quale segue l'assunzione del personale da parte dell'Impresa subentrante, l'Impresa uscente dovrà cessare i rapporti di lavoro alla data di fine appalto, senza corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 come modificata dalla legge n. 335/95 e successive integrazioni e/o modificazioni, in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione e/o individuazione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto fondo, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

Le parti concordano quindi di costituire entro tre mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia.

Per **FMPI**

Per **CONFINTESA**

Per **CONFINTESA TUCS**