

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



PER I DIPENDENTI DI

**AZIENDE E
COOPERATIVE
ESERCENTI
ATTIVITÀ NEL
SETTORE
“SERVIZI”**

Seconda ristampa con estensione

**Turismo, Aziende di Stagione, Alberghi, Pubblici Esercizi, Ristorazione,
Assistenza alla persona, Personale non medico Case di Cura
e Servizi di Logistica Integrata e Trasporti**

Roma, 30 ottobre 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti attività del settore

“SERVIZI”

CON ESTENSIONE TURISMO, AZIENDE DI STAGIONE, ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE, ASSISTENZA ALLA PERSONA, PERSONALE NON MEDICO DELLE CASE DI CURA E SERVIZI DI LOGISTICA E TRASPORTI

La presente seconda edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti di Aziende e Cooperative del settore “SERVIZI” del 30 ottobre 2012 è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

ANPIT	
CIDEC	C.I.S.A.L. Terziario
CONFAZIENDA	
FEDIMPRESE	C.I.S.A.L.
UNICA	

Il testo a stampa è già stato integrato con gli Accordi Sindacali e le Interpretazioni della Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale, sottoscritti prima della presente seconda edizione di stampa.

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l’inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (C.NEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Seconda Edizione di Stampa.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2014 ANPIT, CIDEDEC, CONFAZIENDA, FEDIMPRESE, UNICA e CISAL Terziario - CISAL



Centro Fotocomposizione s.n.c. di Ometto – Fioranzato & C.
Zona Artigianale Limena, Via Martin Piva n. 10
35010 PADOVA, Tel. 049/609714, email: info@cfpgrafica.it

Sedi Nazionali

ANPIT: Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario

C.F. 97730240583

Sede Legale: Via di San Pantaleo, n. 66 – 00186 ROMA

Sede Operativa: Via delle Montagne Rocciose, n. 31 - 00144 ROMA

E-mail: www.anpit.it

CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercialisti

C.F. 97007450584

Via Trento, n. 56 - 84129 SALERNO

E-mail: www.cidec.it

CONFAZIENDA : Federazione commercio, servizi e turismo

C.F. 95099950636

Piazza Garibaldi, n. 26 - 80142 NAPOLI

E-mail: www.confazienda.it

FEDIMPRESA: Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda

C.F. 80010190751

Via Sindaco Memmo, n. 30 - 73010 Guagnano (LECCE)

E-mail: www.fedimpresa.it

UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato

C.F. 97488200581

Viale B. Buozzi, n. 5 - 00197 ROMA

E-mail: www.federazioneunica.it

C.I.S.A.L. Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

E-mail: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Via Torino, n. 95 – 00184 ROMA

E-mail: www.cisal.org

ENBIC: Ente Bilaterale Confederale

C.F. 97711130589

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

E-mail: www.enbic.it

CISAL Terziario
***Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio,
servizi, terziario e turismo***

Sede Nazionale: Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma

Tel: 06/88816385 – fax 06/54220052

Segretario Generale: Vincenzo Caratelli

Per informazioni e quesiti: info@cisal-terziario.it

Per informazioni e chiarimenti sulla contrattazione: infocontratti@cisal-terziario.it

Per le Sedi Regionali e Provinciali di CISAL Terziario e i relativi Responsabili consultare
il sito: www.cisal-terziario.it

L'anno 2012 il 30 ottobre in Roma, presso la sede della CISAL, sita in Roma, Via Cristoforo Colombo, n. 115

Tra

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario rappresentata dal presidente Susanna Baldi e dai componenti di Giunta Franco Ravazzolo, Nuzzo Gavino, Enzo Pavesi e Emanuele Ponturo; dai Delegati Giorgio Luiso, Michela Marcellan e Fabio Biagi;

CONFAZIENDA: Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali rappresentata dal Presidente Giuseppe Salvati e da una delegazione composta dai Sigg. Sabrina Arban, Alessandra Bandinu, Mario Gioia, Raffaele Mazzocca, Mauro Munzi, Loretta Pellegrini;

FEDIMPRESE: Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda rappresentata dal Presidente Salvatore Longo e da una delegazione composta dai Sigg. Luigi Accogli, Cosimo Angione, Paolo Salvatore D'Agostino, Cosimo Franco Ingresso, Claudia Longo, Giovanni Sciolti, Adriano Scozzi;

UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis, dal Vice Presidente Claudio Canali, dal Presidente del Consiglio Nazionale, Stefano Diquattro, e da una delegazione composta dai Sigg. Fausto Antinori, Paolo Apostolo, Michele Badino, Paolo Belleggia, Maurizio Bonfanti, Patrizia Carlini, Rita Catalano, Paola Cerutti, Ugo Natalino Chiapparelli, Maurizio Dante, Anna Ferraris, Paolo Gazzaniga, Alessandro Marochi, Michele Pagani, Patrizio Rossi, Daniele Tarchi e da Emilia Santambrogio, Presidente di Unica SERVIZI;

con l'assistenza di:

C.I.D.E.C: Confederazione Italiana Degli Esercenti Commerciali rappresentata dal Segretario Nazionale Giacomo La Marca, dal vice Presidente Danilo Montanari, dal Direttore Generale Bruno Randone, da Marco Arciuolo e da Caterina La Bella;

e

C.I.S.A.L. Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo rappresentata dal Segretario Nazionale Fulvio De Gregorio e dai componenti della segreteria Vincenzo Caratelli, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, Luca Gaburro, Vito Perrone, nonché da Angelo Cagnazzo, Massimo Caldari, Francesco Cantelli, Francesco Caporale, Anna Rita Crudo, Guidi D'amato e Vito Naddeo;

con l'assistenza di:

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro, Massimo Blasi e Pietro Venneri;

SI STIPULA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende e Cooperative esercenti attività nel settore dei "SERVIZI", con validità 01 novembre 2012 – 31 ottobre 2015.

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, hanno predisposto, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale.

Tale sintesi non potrà, però, sostituirsi al CCNL stesso.

INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice	7
		Premessa	11
<i>DISCIPLINA GENERALE</i>			
I	1, 2	Il CCNL "Servizi"	17
II	3-12	Diritti Sindacali e d'Associazione	18
III	13-19	Livelli di Contrattazione	20
IV	20, 21	Commissioni Paritetiche Nazionali e Locali	24
V	22	CCNL: Decorrenza e Durata	25
VI	23-25	CCNL: Stampa e Distribuzione	26
VII	26	CCNL: Efficacia	27
VIII	27	CCNL: Definizioni	27
IX	28	Mobilità e Mercato del Lavoro	31
X	29, 30	Gli Istituti del nuovo Mercato del Lavoro	31
XI	31-35	Lavoro a tempo Parziale	34
XII	36-39	Lavoro a tempo Determinato	37
XIII	40-50	Contratti d'Inserimento	43
XIV	51	Contratti di Lavoro Espansivi	46
XV	52	Contratti di Lavoro Difensivi	46
XVI	53	Lavoro Ripartito	46
XVII	54-65	Telelavoro	47
XVIII	66-70	Lavoro Intermittente	49
XIX	71-73	Contratto di Somministrazione di Lavoro	52
XX	74	Lavoratori di Prima Assunzione	53
XXI	75-77	Costituzione del rapporto di lavoro	54
XXII	78-80	Mansioni del Lavoratore	55
XXIII	81-83	Orario di Lavoro	56
XXIV	84	Personale non soggetto a Limitazione d'Orario	58
XXV	85	Orario di Lavoro dei Minori	58
XXVI	86, 87	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	58
XXVII	88	Permessi	60
XXVIII	89,90	Festività e Festività Abolite	61
XXIX	91	Solidarietà difensiva	62
XXX	92	Intervallo per la consumazione dei Pasti	62

XXXI	93	Congedo per Matrimonio	62
XXXII	94	Volontariato	63
XXXIII	95	Lavoratori Studenti	63
XXXIV	96, 97	Maternità	63
XXXV	98	Ferie	67
XXXVI	99	Malattia o Infortunio non professionali	68
XXXVII	100	Malattia o Infortunio professionali	71
XXXVIII	101	Aspettativa non retribuita per Grave Malattia o Infortunio propri o di un familiare	72
XXXIX	102	Polizze Infortuni professionali od extraprofessionali	73
XL	103	Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità	73
XLI	104-106	Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)	74
XLII	107	Tutela della Salute e dell'Integrità Fisica del Lavoratore - Ambiente di lavoro	75
XLIII	108, 109	Obbligo di fedeltà - Patto di non concorrenza	76
XLIV	110, 111	Diritti del Lavoratore	76
XLV	112	Cessione - Trasformazione dell'Azienda	77
XLVI	113-117	Ente Bilaterale Confederale (ENBIC)	77
XLVII	118	Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione	81
XLVIII	119	Composizione delle controversie	82
XLIX	120	Ente Bilaterale di Formazione (EBF)	82
L	121	Previdenza Complementare	82
LI	122	Patronati	83
LII	123	Contributo d'assistenza Contrattuale	83
LIII	124	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	83
LIV	125	Privacy	83
<i>DISCIPLINA SPECIALE</i>			
LV	126	Ambito di applicazione	87
LVI	127-132	Quadri	92
LVII	133, 134	Classificazione Unica	93
LVIII	135-137	Operatori di Vendita - Viaggiatori	130
LIX	138	Periodo di Prova	132
LX	139-141	Tabelle Retributive	133
LXI	142, 143	Trattamento Economico	138
LXII	144	Aumenti periodici d'Anzianità	139

LXIII	145-147	Lavoro Ordinario Festivo e Notturno	140
LXIV	148	Lavoro Supplementare, Straordinario e Riposi Compensativi	141
LXV	149	Banca delle Ore	144
LXVI	150-154	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	146
LXVII	155-167	Apprendistato	151
LXVIII	168	Indumenti ed attrezzi di lavoro	159
LXIX	169-171	Disciplinare	160
LXX	172-174	Risoluzione rapporto di lavoro - Preavviso	163
LXXI	175	Risarcimento danni	164
LXXII	176	Allineamento contrattuale	165
LXXIII	177	Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali od aziendali	166

ALLEGATI

All. 1	Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato del 29 aprile 2013	167
All. 2	Elemento Perequativo Regionale	181
All. 3	Accordo sulla Contrattazione di secondo livello	182
All. 4	Protocollo RLS	187
All. 5	Tabelle Retributive suddivise per Regioni	193
All. 6	Indennità di Contingenza	203
All. 7	Sintesi Contrattuale	204
All. 8	Disciplina specifica per il Personale non medico delle Case di Cura ..	230
All. 9	Disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti	231
All. 10	Disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo	234

Premessa alla Seconda Edizione del C.C.N.L. "Servizi" del 30 ottobre 2012

L'indice delle ore lavorate nell'industria e nei servizi:

- nel 2008 era pari a 110,90;
- nel 2009 è sceso a 103,10;
- nel 2010 è sceso a 100,00;
- nel 2011 è sceso a 99,80;
- nel 2012 è sceso a 97,40;
- nel 2013 è sceso a 94,90;

con una caduta dell'indice, rispetto al 2008, del 16,86%!

Il nostro CCNL, sin dal rinnovo del 2012, si è posto lucidamente di fronte alla crisi in atto *"individuandone le criticità e cercando soluzioni che la riducano. Per tale ragione, questo CCNL si pone come primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo."* (dalla Premessa del 2012).

Ora, nella seconda edizione del CCNL, è stata inserita un'estensione del suo campo di applicazione (art. 126) ed è stato integrato e parzialmente modificato il Titolo LVII sulla Classificazione del Personale.

Tutto ciò, al solo fine di essere fedeli ai principi generali dichiarati nel 2012: *"Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle Aziende dei Servizi, in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione"*.

Il nostro CCNL, in effetti, ha trovato una notevole applicazione da parte delle Aziende e contribuisce in modo significativo a salvare posti di lavoro a forte rischio ed a regolarizzare moltissime situazioni altrimenti irregolari. Appare, quindi, del tutto pretestuoso e di parte parlare di "dumping", per un sistema contrattuale che certamente non viola l'art. 36 della Costituzione e che è in linea con le retribuzioni di fatto percepite dai Lavoratori sul territorio nazionale attraverso la più recente contrattazione dei tre Sindacati Confederali in tutti i casi di emergenze occupazionale, come ben noto agli addetti ai lavori. In tale contesto, la costruzione della categoria dei Sindacati comparativamente più rappresentativi costituisce un ulteriore vulnus alla libertà di contrattazione, perché al Legislatore dovrebbe essere demandata, eventualmente, la sola individuazione del salario minimo, evitando discriminazioni sui benefici previsti dalla normativa contributiva e fiscale in favore dei Lavoratori o dei Datori di lavoro.

A fronte di quanto sopra è strano che nessuno prenda seri provvedimenti per contrastare il vero dumping contrattuale che è determinato dal fatto che nel mondo esistono estesissimi Paesi con costo del lavoro pari a un decimo di quello italiano, che i loro lavoratori siano quasi del tutto privi dei nostri elementari diritti e che, nello stesso tempo, tali Paesi siedano nel W.T.O. ed esportino così in Italia i loro prodotti senza dazi, configurando una disarticolante concorrenza sleale che distrugge il nostro sistema produttivo, con tutte le inevitabili ripercussioni negative anche sull'occupazione dei nostri lavoratori.

Per quanto precede, le Parti hanno scelto di confermare con rinnovata forza gli obiettivi già espressi nella Premessa alla prima stampa del CCNL che, di seguito, si riportano.

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- da una parte chi, in nome della libertà economica vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle imprese;
- dall'altra parte coloro che, in nome della giustizia sociale, nell'attuale contesto di libero mercato mondiale, di fatto vorrebbero soffocare la libertà economica e l'esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste visioni, nelle loro radicalizzazioni, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo conflitti, discriminazioni, perdita di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, sempre più, da Leggi, norme ed impostazioni di carattere più generale ed esterno.

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, o di rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, prevedere ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegni economici proporzionati ai costi incompressibili che i Lavoratori devono sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita. La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello i più diretti interessati ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole aziende.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sul Lavoro oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa *"un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi"*, il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la competitività, o riduce la remunerazione del lavoro.

Purtroppo, la situazione generale del costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc., fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una bassa retribuzione utile per acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta o, peggio, sulla sua retribuzione utile (dedotto cioè dei costi per IVA, accise, bolli e prezzi amministrati), ma il CCNL su tale divario non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Progressività

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da secondo livello e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati ottenuti.

Le Parti continueranno a raccogliere, attraverso gli Organismi Bilaterali, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il CCNL, oltre a quello degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Aziende di software paghe, ecc.) preponderante, se del caso, le interpretazioni e le modifiche consigliate.

Esemplificazioni ed Interpretazioni

Le Parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire "*in caratteri corsivi*" alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "*in corsivo*" nel Testo contrattuale editato nel sito dell'En.Bi.C. e delle Parti sottoscrittrici, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Partecipazione

I Lavoratori ed i Datori di lavoro, come detto, potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione Trattante il prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Il CCNL, in funzione delle concrete situazioni aziendali, intende favorire una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, il miglioramento del livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà e alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, potrà localmente e temporaneamente derogare anche "in peius" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione locale.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Confederale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL "*non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse*" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

DISCIPLINA GENERALE

*del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per
i dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti
attività nel settore "SERVIZI"*

TITOLO I II C.C.N.L. "SERVIZI"

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende e Cooperative rientranti nell'ambito di applicazione (art. 126 del presente CCNL) ed il relativo personale dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale Confederale (EN.BI.C.).

Le quote ed i contributi versati all'ENBIC sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi dovuti all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL. Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende e dalle Cooperative che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (vedasi Art. 123) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si fa riferimento all'Accordo Interconfederale stipulato in data 2 luglio 2012 tra Confazienda e CISAL.

Art. 2 - Struttura - Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano il settore dei Servizi.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 16.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'ENBIC.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto, a carico dell'Azienda e del Lavoratore, così come definito in Tab. 1 e 2a) dell'art. 115 del presente CCNL. Detti importi saranno versati all'EN.B.I.C. che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.

Art. 6 - Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 7 - Diritto d'affissione - La RSA o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale. Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

Art. 8 - Assemblea - I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

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

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 9 - Referendum - Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 10 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari. La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

Art. 11 - Trattenuta sindacale - L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso in 12 quote mensili per anno solare. L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL o di Sindacato sottoscrittore di Accordo Collettivo di Secondo Livello, cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art. 12 - Inscindibilità del CCNL - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

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

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Nazionale Bilaterale (ENBIC).

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

- a. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art. 14 - Contrattazione Collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Art. 15 - Contrattazione aziendale - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 16 - Contrattazione di secondo livello - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro. Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza" anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- a. qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
- b. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- c. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- d. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- e. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- f. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- g. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- h. determinazione dei turni feriali;
- i. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- j. regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- k. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
- l. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- m. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- n. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;

- o. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- p. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- q. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
- r. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 17 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello - A favore dei Dipendenti d'Aziende che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL e per i Soci Lavoratori e/o Coimprenditori, per i quali non sono previsti piani di ristorno in funzione dei risultati, sarà riconosciuta un'Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello mensile ed annuale.

Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IMMC)

L'indennità spetta per ciascun mese solare integralmente lavorato e sarà pari alla previsione dell'Art. 141 del presente CCNL.

Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IAMC)

L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni dell'Art. 141 del presente CCNL.

Nota Integrativa

Resta inteso che le Indennità di Mancata Contrattazione decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della Contrattazione di secondo livello, ivi compresa quella relativa ai ristorni per i Soci Lavoratori dipendenti di Cooperative. La IMMC, dal primo giorno del mese di decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello, sarà sostituita dal nuovo trattamento mensile previsto.

Salvo diversa precisazione del Contratto di Secondo Livello, la IAMC sarà dovuta alla normale scadenza per gli importi ed il tempo in cui essa è maturata (cioè nel periodo antecedente la decorrenza del Contratto di Secondo Livello) e, dalla decorrenza dei trattamenti di secondo livello, anche la IAMC cesserà di essere dovuta in quanto sostituita dalle nuove previsioni.

Art. 18 - Esame congiunto territoriale - A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 - Informazioni a livello aziendale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 50 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 100 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

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

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

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

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascun parte interessata.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO IV COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

Art. 20 - Commissioni Paritetiche - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;

- f. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 21 - Commissioni Paritetiche Regionali - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'attività e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili professionali;
5. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);
9. esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 22 - Il presente CCNL decorre dal 1 novembre 2012 e scadrà il 31 ottobre 2015, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 23 - Esclusiva - Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale, comprensivo dell'estensione deliberata il 20 ottobre 2014 dalle Parti stipulanti e delle Interpretazioni Contrattuali emesse fino al 31 ottobre 2014.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, dopo la loro pubblicazione nel sito dell'ENBIC.

Art. 24 - Distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 25 - Distribuzione a Lavoratori - Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 26 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore dei Servizi (vedasi art. 126 del CCNL) e che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI

(Aggiornato dall'Interpretazione della Commissione Bilaterale Prot. 13/2014)

Art. 27 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **"Paga Base Nazionale Conglobata Mensile"** o **"PBNCM"**:
Comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale per la generalità dei Lavoratori nei vari livelli (art. 139), ed è comprensiva dell'ex indennità di contingenza ed E.D.R.
- b. **"Divisore Convenzionale Orario"** o **"DCO"**:
*Per ricavare la retribuzione oraria dovuta, è uguale a 173 per i lavoratori che effettuano l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore. Per i lavoratori discontinui con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula = $173:40 \times \text{Orario settimanale}$, espresso in ore e arrotondato alle cifre intere.
Per esempio, per un lavoratore discontinuo con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà: $173:40 \times 48 = 207$.
Pertanto, in tale caso, la Paga Base Conglobata Oraria si otterrà dividendo la "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" per 207.*
- c. **"Divisore Convenzionale Giornaliero"** o **"DCG"**:
Per ricavare la retribuzione giornaliera dovuta, partendo dalla P.B.N.C.M., è uguale a 26;
- d. **"Paga Base Conglobata Oraria"** o **"PBCO"**:
E' la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Orario.
- e. **"Paga Base Conglobata Giornaliera"** o **"PBCG"**:
Si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero (26).

f. **"Retribuzione Lorda Mensile" o "RLM":**

S'intende la retribuzione lorda mensile costituita dai seguenti elementi:

- paga base nazionale conglobata mensile;
- eventuali scatti d'anzianità;
- eventuali superminimi o assegni "ad personam" continuativi;
- elemento perequativo regionale (EPR);
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale o collettiva che siano stati previsti come utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RLM e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive degli eventuali ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

g. **"Retribuzione Oraria Normale" o "RON":**

Si ottiene dividendo la "Retribuzione Lorda Mensile" per il Divisore Convenzionale Orario.

h. **"Retribuzione Giornaliera Normale" o "RGN":**

Si ottiene dividendo la Retribuzione Lorda Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero.

i. **"Retribuzione Media Globale Giornaliera" o "RMGG":**

E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS.

j. **"Retribuzione Lorda Mensile di Fatto" o "RLMDF":**

S'intende l'importo mensile complessivamente dovuto al Lavoratore quale corrispettivo. È perciò comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato.

Essa, ad esempio, non comprende:

- gli importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (supplementare e/o straordinario);
- gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai "Premi di risultato" e simili;
- le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.);
- i rimborsi spese.

Nel caso in cui la retribuzione del Lavoratore preveda un'integrazione mensile variabile, al fine di garantirgli un certo importo lordo fisso mensile, tale importo lordo mensile garantito coinciderà con la "Retribuzione Lorda Mensile di Fatto".

k. **"Rimborso spese":**

S'intende il ristoro delle spese a qualsiasi titolo sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro, nei limiti della normalità o preventivamente concordate.

l. **"Anno Solare":**

Spazio temporale di 365/366 giorni.

m. **"Anno di Calendario":**

Spazio temporale dall'1 gennaio al 31 dicembre.

n. **"Giorni":**

Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.

- o. **“Giorni lavorabili”**:
Il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno;
- p. **“Giorni lavorati”**:
Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata effettiva prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliera, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per la frazione di Tempo Parziale espressa in decimi, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero.
- q. **“Azienda”, “Società”, “Impresa”, “Cooperativa”, “Datore di lavoro” e “Datore”**:
Sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- r. **“Lavoratore”, “Dipendente”, “Socio Lavoratore” e “Coimprenditore”**:
Sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato o di Operaio.
- s. **“Orario di Lavoro settimanale”**:
Per il tempo pieno, è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana (in quest’ultimo caso, salvo diverso Accordo di Secondo Livello, dovrà concludersi entro le ore 13:00 del sabato). Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l’indice di prestazione (esempio 40% = 0,4) e l’orario settimanale pieno (40).
- t. **“Orario di Lavoro Normale Aziendale”**:
E’ la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell’orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.
- u. **“Lavoro supplementare”**:
Nel contratto a Tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale contrattualmente pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nel limite previsto al punto c) dell’art. 32.
- v. **“Lavoro Straordinario”**:
E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.
- w. **“Turni Avvicendati”**:
Sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri possono essere distribuiti:
 - su “semi turni”, nel qual caso si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo concordato di orario aziendale;
 - su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00. Quest’ultimo turno, nella settimana si svolgerà all’interno degli estremi 06:00 del lunedì e 06:00 del sabato;
 - su turni a “ciclo continuo”. In tal caso, i nastri orari prevedono la continuazione dei turni senza soluzione di continuità e i riposi settimanali mediante Accordo Aziendale, saranno calendarizzati con distribuzione variabile all’interno dell’intera settimana.
- z. **“Professionalità Omogenee”**:
S’intendono più mansioni lavorative rientranti nei profili e/o esemplificazioni della medesima declaratoria. Essendo allo stesso livello di inquadramento contrattuale, determineranno anche il medesimo trattamento economico e normativo. Sono, pertanto, mansioni tra loro integrabili e/o intercambiabili.

aa. **"Lavoratore Assistito":**

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente ad un accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.

L'assistenza individuale è libera mentre l'assistenza e la rappresentanza collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi Aziendali di Secondo livello.

bb. **"Fine Settimana":**

Il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.

cc. **"Tempo delle Ferie Estive":**

Il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre.

dd. **"Tempo delle Vacanze Natalizie":**

Il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.

ee. **"Tempo delle Vacanze Pasquali":**

Il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

ff. **"Periodo di Comporto":**

E' il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio. Il periodo di comporto può essere secco, quando considera un solo evento morboso o frazionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 99 e 100 è frazionato. Entro tale periodo, il Datore di lavoro, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

gg. **"Generalità dei lavoratori":**

S'intende che il fatto in questione riguarda tutti i lavoratori di un Insieme: determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o dell'intera azienda.

hh. **"Gestore":**

Quando il Lavoratore in possesso di elevate competenze settoriali e di conoscenze multisettoriali, coordina un gruppo di sottoposti aventi diverse competenze d'ara in un contesto organizzativo unitario (Punto Vendita, Esercizio, Reparto, ecc.).

ii. **"Capo Squadra":**

Quando l'Operaio, per le proprie competenze intersettoriali, coordina un gruppo di Qualificati le cui competenze, anche tra loro differenziate, concorrono all'esecuzione di un lavoro (Manutenzioni, Personale di cucina, Capo Sala, ecc.).

jj. **"Coordinatore":**

Quando il Lavoratore dispone orari, procedure, successione di esecuzione del lavoro per un gruppo di sottoposti e risponde del risultato complessivo solo per gli aspetti organizzativi e di evidenza tecnica.

kk. **"Lavoratore Intermedio":**

Lavoratore che con elevata ed estesa competenza tecnico-pratica, coordina un gruppo di altri lavoratori operai specializzati o qualificati, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro.

ll. **"Responsabile":**

Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni proprie, coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Capo squadra, Capo turno, Capo reparto, Capo ufficio, Capo servizio e Responsabile di Direzione. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità è in funzione del livello professionale acquisito.

mm. **“Competenze Intersettoriali”:**

Quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in area professionale estesa.

nn. **“Competenze Multisettoriali”:**

Quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende più settori aziendali o d'area (per esempio cuoco e pasticciere).

Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisettoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell'area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale.

oo. **“Competenze Settoriali”:**

Quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità Puntuali rispetto alla sua specifica area di attività e in tale area può coordinare altri lavoratori.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 28 - Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23.7.1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro. Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

- 1) definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- 2) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- 3) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO X GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 29 - Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

Art. 30 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie:

A) LAVORI TIPICI

Tempo parziale (artt. 31 e ss.)

Con il contratto “a tempo parziale”, l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto).

Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Tempo determinato (artt. 36 e ss.)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma della L. 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Contratto d'inserimento (artt. 40 e ss.)

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Contratti di solidarietà espansiva (art. 51)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, che sarà però parzialmente integrata dall'INPS (art. 5, D.L. 20/05/1993 n. 148), con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Gli Ispettori sono preposti ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni.

Le nuove assunzioni godranno degli incentivi previsti dal D.L. 726/1984.

Contratti di solidarietà difensiva (art. 52)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, che sarà però parzialmente integrata dall'INPS (art. 5, D.L. 20/05/1993 n. 148), con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Gli Ispettori sono preposti ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e riduzione dei licenziamenti.

Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività in casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

Lavoro a tempo ripartito (art. 53)

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Telelavoro (artt. 54 e ss.)

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente (artt. 66 e ss.)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Somministrazione di lavoro (artt. 71 e ss.)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) LAVORI ATIPICI

Lavoro a progetto

Il lavoro a progetto è un rapporto cosiddetto "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto. Nel contratto devono essere inserite le informazioni indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. La disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012: i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; devono essere funzionalmente collegati ad un determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Inoltre, il progetto/i non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Quale conseguenza, tale attività non può consistere in compiti meramente **esecutivi e ripetitivi** o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

Tirocini

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante. I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013.

Al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di € 400,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto. L'associazione in partecipazione è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti.

I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa. L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso.

L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro.

Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante, l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione dell'azienda), proprie del lavoro subordinato.

Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando:

- non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare;
- non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 cod. civ.;
- l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari.

Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale: Definizione - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- c) misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 32 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso ordinario di 26 giorni lavorativi o, per casi gravi ed imprevedibili, di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale;
- c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentito richiedere, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di prestazione supplementare eccedente il 25% dell'orario di lavoro mensile previsto, tale prestazione eccedente sarà retribuita con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale. Analogamente, nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti, sempre con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale;
- d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va contenuta alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
Variazione prestazione a Tempo Parziale;	5%
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro il 25% del normale orario di lavoro mensile);	15%
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile);	20%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	20%

* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Art. 33 - Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c. 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
 Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione;
3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Art. 34 - Lavoro a tempo parziale post partum - Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, di assistere la prole fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali, il prosieguo dell'orario a tempo parziale, sarà possibile solo con l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda.

Art. 35 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

TITOLO XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

(Aggiornato dall'Accordo sul Contratto a Tempo Determinato del 28 luglio 2014)

Art. 36 - Assunzione - Documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
3. la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
4. la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo di Lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni particolari concordate.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge. Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Al Lavoratore deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici).

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. altri documenti e certificati eventualmente richiesti dal Datore di lavoro.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 37 - Lavoro a Tempo Determinato: caratteristiche (durata, proroga, successione dei contratti e diritto di precedenza).

Per effetto della Legge 78/2014, di conversione del D. L. 34/2014, è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione, **non superiore a trentasei mesi, comprensivi delle eventuali proroghe.**

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai punti 1., 2. e 3. che seguono.

1. DEROGHE PARTICOLARI SUI LIMITI PERCENTUALI

In deroga al limite percentuale previsto dall'art. 1 del D. Lgs 368/2001 (20%), è **ammessa l'assunzione** con contratto a Tempo Determinato, **senza limiti quantitativi**, per le seguenti ragioni, di seguito meglio precisate:

- a) oggettive;
- b) soggettive;
- c) di rioccupazione.

1.a) Ragioni oggettive:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e che siano predeterminati nel tempo od aventi carattere straordinario od occasionale;
- per l'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedano maestranze con specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate nell'Azienda o nella Cooperativa, limitatamente alle fasi esecutive, complementari od integrative e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità di lavoro nell'ambito dell'Azienda o della Cooperativa stessa;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, attività:
 - nei campeggi, negli stabilimenti balneari, nei villaggi e porti turistici;
 - nelle aziende termali;
 - correlate all'esercizio degli impianti di risalita sciistici e, in genere, negli impianti sportivi estivi o invernali;
 - nei servizi di ristorazione, commerciali, di assistenza o alberghi presenti nelle zone turistiche o nelle città d'arte o nelle fiere o manifestazioni o lungo i percorsi autostradali.

La contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione adattandola alle particolari esigenze locali od aziendali;

- nella fase di avvio di nuove attività nell'arco dei primi 36 mesi;

- nel caso di acquisizione di aziende o di cambio di appalto, i lavoratori assunti e/o trasferiti nei primi 36 mesi della nuova gestione;
- per le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni, che si riportano:
 - Sgusciatura delle mandorle.
 - Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
 - Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
 - Raccolta e spremitura delle olive.
 - Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
 - Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
 - Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
 - Lavorazione del falasco.
 - Lavorazione del sommacco.
 - Maciullazione e stigliatura della canapa.
 - Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
 - Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
 - Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
 - Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
 - Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
 - Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
 - Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
 - Scorzatura e marinatura del pesce.
 - Salatura e marinatura del pesce.
 - Pesca e lavorazione del tonno.
 - Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
 - Lavorazione delle carni suine.
 - Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
 - Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
 - Produzione di liquirizia.
 - Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
 - Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
 - Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
 - Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
 - Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
 - Spiumatura della tiffa.
 - Sgranellatura del cotone.
 - Lavatura della paglia per cappelli.
 - Trattura della seta.
 - Estrazione del tannino.

- Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
 - Cave di alta montagna.
 - Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
 - Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
 - Cernita insaccamento delle castagne.
 - Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
 - Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
 - Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
 - Lavaggio e imballaggio della lana.
 - Fiere ed esposizioni.
 - Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.
 - Spalatura della neve.
 - Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.
 - Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
 - Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
 - Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
 - Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.
- per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici e televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

1.b) Ragioni soggettive:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

1.c) Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato, senza limiti quantitativi:

- di disoccupati che siano già regolarmente iscritti da almeno 3 mesi presso i Centri per l'Impiego Territoriali competenti.

2. DEROGHE PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI

In aggiunta a quanto precede, **è ammessa l'assunzione** con contratto a tempo determinato, **nel limite del 20%** dei Lavoratori in forza a tempo indeterminato presso l'Azienda, **per la generalità dei Lavoratori** non rientranti nelle categorie di cui alla precedente punto 1.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità, i

lavoratori a tempo parziale (in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

Per i Datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, è sempre possibile effettuare, a questo titolo, due assunzioni a tempo determinato.

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti, saranno quelli risultanti dal solo valore intero.

3. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La disciplina contrattuale sui seguenti punti, è cedevole rispetto a quella di Secondo Livello:

- a) definizione delle Aziende, attività e/o delle mansioni soggette a stagionalità e, cioè, che presentano significativi periodi di rarefazione od intensificazione del lavoro;
- b) definizione del "Premio di fine stagione aziendale" nelle aziende che occupano lavoratori stagionali;
- c) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- d) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione di ulteriori benefici ed oneri correlati alle prestazioni rese dagli Organismi Bilaterali (En.Bi.C.) ai lavoratori a tempo determinato.

Resta inteso che qualora la legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato nei punti precedenti, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di legge.

Il contratto a tempo determinato per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, **non potrà superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroga, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.**

Prosecuzione oltre il termine

In caso di continuazione del lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione** della P.B.N.C.M. pari al 20% fino al 10° giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 mesi complessivi, **dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge**, ovvero 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 mesi, 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, il secondo contratto, a norma di legge, si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dell'Azienda, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di applicazione dei termini ridotti previsti dal comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 così come modificato dalla L. 99/2013.

Diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 18 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

L'Azienda e il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato.

Attività stagionali

Quando ricorrono i periodi riconducibili alle attività stagionali o alle iniziative promo pubblicitarie, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di contratto sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare la durata massima complessiva di 6 mesi nell'anno di calendario, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima dei contratti a tempo determinato e alla loro successione. Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione. Il diritto di precedenza si estingue entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Premio di fine stagione

Le Parti, nel riconfermare il rilievo essenziale che il rapporto di lavoro a tempo determinato riveste per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento tipicamente stagionale (campeggi, villaggi turistici, aziende termali, alberghi e pubblici esercizi in luoghi turistici, ecc.), convengono che ai lavoratori assunti a tempo determinato stagionale sia corrisposto, contestualmente al trattamento di fine rapporto, un "*Premio di fine stagione*", pari ad almeno il 60% delle Indennità di Mancata Contrattazione complessivamente riconosciute al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto.

Art. 38 - Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il

riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi retribuiti mediante il riconoscimento del 2,32% della R.M.L.N.

Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, i permessi retribuiti, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata degli istituti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12, come previsto all'art. 38 che precede o quando così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO XIII CONTRATTI D'INSERIMENTO

(ora abrogato, si mantiene nel testo contrattuale nell'ipotesi di una sua nuova introduzione)

Art. 40 - Contratti d'inserimento: condizioni - Il contratto d'inserimento, **abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, Art. 1, L. 92/12** ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

Art. 41 - Contratti d'inserimento: soggetti titolari - I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 42 - Esclusione dal computo - Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

- a. dimessi;
- b. licenziati per giusta causa;
- c. i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- d. i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Art. 43 - Contratti d'inserimento: forma e contenuti - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. la tipologia contrattuale;
3. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
4. il progetto individuale d'inserimento;
5. l'eventuale periodo di prova;
6. l'orario di lavoro;
7. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 44 - Contratti d'inserimento: il progetto individuale - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 45 - Contratti d'inserimento: durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'Art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 46 - Incentivi economici e normativi - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 47 - Contratti d'inserimento: modalità della formazione - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.

"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 48 - Formatori - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti.

In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 49 - Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Art. 50 - Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 51 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Al fine d'incrementare gli organici l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un accordo collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (integrazione salariale e riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 52 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Tramite accordo sindacale, nelle Aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

TITOLO XVI LAVORO RIPARTITO

Art. 53 - Lavoro Ripartito: definizione - La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in

- qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
 3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
 4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstita potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

TITOLO XVII TELELAVORO

Art. 54 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Art. 55 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

1. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
2. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
3. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
4. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 56 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati. Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Art. 57 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 58 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti.

In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 59 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore. L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici. In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 60 - Protezione dei dati - L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 61 - Tempo di lavoro - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 62 - Diritti del Telelavoratore - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Art. 63 - Telecontrollo - L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 64 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità, dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 65 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti Territoriali o aziendali stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XVIII LAVORO INTERMITTENTE

Art. 66 - Lavoro Intermittente: definizione - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario, come:
 - ❖ guardiani e personale di sorveglianza;
 - ❖ addetti a centralini telefonici privati;
 - ❖ fattorini;
- b. per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati;

- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Nota Integrativa

Il c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013) prevede che per ciascun lavoratore la durata massima del lavoro intermittente, presso lo stesso Datore, ferme le eccezioni dei settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, sia di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi.

Art. 67 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

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

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'Art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 68 - Lavoro Intermittente: condizioni - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365- 52- 20- 3)×8];
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 69 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della Retribuzione Mensile Normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 70 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XIX

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 71 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- ✓ per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- ✓ per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- ✓ per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- ✓ per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- ✓ per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- ✓ per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- ✓ per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- ✓ per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- ✓ in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- ✓ in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Nota Integrativa

Per effetto del c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013), anche nel "Contratto di Somministrazione" la disciplina del tempo determinato e della proroga è parzialmente modificata e si rinvia al Titolo XII (Lavoro a tempo determinato).

Art. 72 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i limiti riportati nella tabella che segue.

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
Somministrati max	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 73 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Confederale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

TITOLO XX LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 74 - Condizioni d'ingresso - Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze di base inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate documentate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello d'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
3° Livello	4° Livello	24 mesi
4° Livello	5° Livello	24 mesi
5° Livello	6° Livello	21 mesi
6° Livello	7° Livello	21 mesi
7° Livello	8° Livello	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto e le condizioni di progressione nella carriera, dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie). Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

TITOLO XXI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 75 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge. L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 76 - Documenti per l'assunzione - All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ accettazione della lettera di assunzione;
- ✓ documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ✓ attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente CCNL;
- ✓ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;

- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- ✓ altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 77 - Visita medica preassuntiva - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

TITOLO XXII MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 78 - Mansioni Promiscue - Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 79 - Mutamento di mansioni - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 80 - Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

TITOLO XXIII ORARIO DI LAVORO

Art. 81 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'Art. 2 D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

Esemplificazione:

1. **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;
2. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui al Titolo LXV.

Per la particolare attività delle Aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

- ai sensi dell'Art. 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto delle impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.

- la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 82 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia concordato tra Azienda o RSA, contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo assistito tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine o per la modifica della presente disciplina, dà diritto al lavoratore di essere licenziato a domanda, con diritto a tutte le indennità di fine rapporto, compreso il preavviso.

Art. 83 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali esemplificazioni individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'Art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'Art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'Art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali).

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione R.O.N.*</i>
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore*

TITOLO XXIV

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 84 - Come prevede l'Art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle Aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

L'Azienda, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

TITOLO XXV

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 85 - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 86 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'Art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 87 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

--- Segue TITOLO XXVII PERMESSI ---

TITOLO XXVII PERMESSI

Art. 88 - Permessi - Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore/giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla relativa indennità sostitutiva, come previsto al successivo art. 90.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	
Permessi straordinari	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero o persona che sia in stabile convivenza con il Lavoratore, attestato da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	
	Previsioni art. 5 L. 52/2001	Al Lavoratore donatore di midollo osseo.	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e senza compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

**In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.*

La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente interpretazione (Prot. 2/13):

“Per mese “integralmente lavorato” s’intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza. Il termine “integralmente” vuole escludere dal computo quei mesi di calendario parzialmente lavorati, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione.

Si considererà però “integralmente lavorato” anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie, ecc. con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite, sospensioni disciplinari, ecc.”

TITOLO XXVIII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 89 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose:

- a. 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e. 1 novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano;
- i. la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 145 e 147.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla Retribuzione Normale Mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 90 - Festività abolite - Le festività abolite sono:

1. 19 marzo, festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Assunzione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'Art. 88.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

I permessi retribuiti dell'art. 88 (16 ore/anno) e dell'art. 90 (32 ore/anno), se non goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza, dovranno essere retribuiti con l'indennità sostitutiva. E' data facoltà all'Azienda:

- ✓ di porre in permesso retribuito il Lavoratore nel primo trimestre, per un tempo pari al saldo, al 31 dicembre, dei permessi retribuiti maturati e non goduti;
- ✓ di suddividere l'erogazione dell'indennità sostitutiva residua in due quote uguali: la prima liquidata con la retribuzione di aprile, e la seconda con la retribuzione di maggio.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge 54/77 ha “luogo nella prima domenica di novembre” e, pertanto, con riferimento a tale domenica, sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili, con 1/26 della Retribuzione Giornaliera Normale.”

TITOLO XXIX SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 91 - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

TITOLO XXX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 92 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXXI CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 93 - Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

TITOLO XXXII VOLONTARIATO

Art. 94 - Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa. Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXXIII LAVORATORI STUDENTI

Art. 95 - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami. I Lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XXXIV MATERNITÀ

Art. 96 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge. Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti. La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria. Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie. La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento per giusta causa;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 97 - Sintesi - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

Tab. 1 Previsioni per il congedo di maternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).	<ul style="list-style-type: none"> - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto quella presunta; - 3 mesi successivi la data del parto (*) 	<p>Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità.</p> <p>Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.</p>	Copertura 100%

Tab. 2 Previsioni per il congedo di paternità

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%
Un giorno di astensione obbligatoria. Due giorni di astensione facoltativa, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre.**	Entro 5 mesi dalla nascita del bambino.	Indennità corrisposta dall'Inps del 100%	Copertura 100%

* ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

** l'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.

Tab. 3 Congedo parentale (ex maternità facoltativa)

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (**) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

*La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

**Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Tab. 4 Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto; - in caso di morte o grave infermità della madre; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista. 	Come madre	Come madre	Come madre

--- Segue Tabella: Permessi - Malattia del bambino e madre gestante ---

Tab. 5 Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre e Padre (*)	- fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

**Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.*

***Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.*

TITOLO XXXV FERIE

Art. 98 - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi, esse non irrinunciabili.

È facoltà del Datore di lavoro, in accordo con il Lavoratore, fissare, entro il periodo di ferie estive, un periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la Retribuzione Mensile Normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo e il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di 13°. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.”

TITOLO XXXVI

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

(Aggiornato dall'Interpretazione della Commissione Bilaterale Prot. 13/2014)

Art. 99 - Malattia od infortunio non professionali - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
Periodo di comportamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova)</u>: diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia / infortunio non sul lavoro. 2. <u>Dopo 2 anni di anzianità</u>: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comportamento, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (120 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato. 3. In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il Datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso. 4. Il periodo si computa, agli effetti del comportamento, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. <p>Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso. Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento/superamento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di</p>

<p>Segue Periodo di comportamento</p>	<p>conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<p>Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.</p>
<p>Integrazione datoriale</p>	<p><u>Dal 1° al 3° giorno</u>: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p><u>Dal 4° al 20° giorno</u>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p><u>Dal 21° al 180° giorno</u>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 30% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'ENBIC, conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p>

Segue Integrazione datoriale	<p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p> <p>N.B. Ai Lavoratori dipendenti di pubblici esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari al 80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno NON sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS dovuta al Lavoratore, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporta.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso; malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario. <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
Controllo dell'assenza per malattia	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“E’ confermato che il periodo di comporta contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta, si deve considerare ogni singolo evento morboso. Quando una successione di eventi morbosi fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche nella decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta.”

TITOLO XXXVII
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 100 - Malattia Professionale od Infortunio Professionali - In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
Periodo di comportamento	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comportamento, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni. 2. Dal 91° giorno: 75% della RMG.
Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore. Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p>

<p>Segue Integrazione datoriale</p>	<p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale.</p> <p>In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p>
<p>Previdenza</p>	<p>Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.</p>
<p>Controllo dell'assenza per infortunio</p>	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

TITOLO XXXVIII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER GRAVE MALATTIA O INFORTUNIO PROPRI O DI UN FAMILIARE

Art. 101 - Aspettativa non retribuita: È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

<p>Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</p>	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p>
--	---

<p>Segue Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</p>	<p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
<p>Aspettativa allo scadere del periodo di comperto</p>	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comperto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici; 2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.

TITOLO XXXIX

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI OD EXTRAPROFESSIONALI

Art. 102 - Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto. L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'ENBIC nell'ambito delle prestazioni previste dal presente CCNL.

TITOLO XL

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 103 - In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

TITOLO XLI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 104 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'Art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 105 - Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 106 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni - Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati. Ai sensi dell'Art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

TITOLO XLII

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE AMBIENTE DI LAVORO

Art. 107 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale Confederale.

I Lavoratori hanno diritto, e le Aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale (ENBIC) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'ENBIC. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

TITOLO XLIII

OBBLIGO DI FEDELTA' - PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 108 - Obbligo di fedeltà - Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.). Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 109 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

TITOLO XLIV

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 110 - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 111 - Corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

TITOLO XLV CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 112 - In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XLVI ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 113 - EN.BI.C. - L'Ente Bilaterale Confederale (EN.BI.C.) è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti. Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- ❖ formative, in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- ❖ a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- ❖ sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- ❖ di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- ❖ di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;

- ❖ costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- ❖ costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, parte seconda, artt. 19 e 20;
- ❖ costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, art. 2;
- ❖ interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- ❖ costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- ❖ gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- ❖ costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- ❖ emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- ❖ attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 114 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'EN.BI.C., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di una quota omnicomprensiva "una tantum" di € 60,00, per l'apertura della posizione anagrafica.

L'Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito www.enbic.it.

Art. 115 - Contributo obbligatorio in favore dell'EN.BI.C. - I contributi a favore dell'EN.BI.C., previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto c) dell'Art. 113, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'EN.BI.C la distinta, con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito www.enbic.it.

Il Datore di lavoro potrà richiedere all'EN.BI.C di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito www.enbic.it.

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Contributo mensile Datori di lavoro:	€ 2,50
Contributo mensile Lavoratori:	€ 0,50
Totale contributo "Gestione Ordinaria"	€ 3,00

2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza per i quali sono effettuati, in alternativa alle contribuzioni di cui al punto 1), le seguenti due contribuzioni obbligatorie:

Tabella a)

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali*	Contributi mensili	Contributi annui
Datore di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 7,50	€ 90,00
Lavoratore: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributo "Gestione Ordinaria"	€ 9,00	€ 108,00

* Le competenze delle Commissioni e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'ENBIC (www.enbic.it)

Tabella b)

Finanziamento "Gestione Speciale" per le prestazioni integrative al S.S.N. con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni**	Contributi mensili	Contributi annui
Datore di lavoro, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso per prestazioni integrative (per 13 mensilità)	€ 20,00	€ 260,00
Totale contributo "Gestione Speciale"	€ 20,00	€ 260,00

** L'elenco delle prestazioni è ricavabile dal sito dell'ENBIC (www.enbic.it)

I contributi destinati all'Ente Bilaterale sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di RST.

NOTA BENE:

Dal 1° gennaio 2015 i versamenti di cui alla Tabella b) "Gestione Speciale" dovranno essere effettuati in 12 rate mensili di importo di € 21,67 anziché nelle attuali 13 rate di importo di € 20,00. Il pagamento della prima rata di € 21,67 dovrà essere effettuato, quindi, entro il 15 febbraio 2015.

L'ultimo pagamento di competenza del 2014 (pari ad € 40,00 su dodicesima e tredicesima) dovrà essere effettuato entro il 15 gennaio 2015.

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda per tutti i Dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi - anche se rinnovato - e non danno diritto ad alcuna prestazione in favore dei Dipendenti, ma all'ERP (Elemento retributivo perequativo) previsto contrattualmente dal successivo articolo.

I versamenti di cui al punto 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché superiore a 12 mesi.

Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori di cui alla Tabella b) maturano con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro. Nessuna prestazione sarà dovuta dall'EN.B.I.C. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente all'iscrizione ed ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali.

In tali casi, resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti, ivi compresa la decorrenza delle stesse, è disciplinato dal Regolamento delle Prestazioni, pubblicato nel sito dell'EN.B.I.C. (www.enbic.it).

Le prestazioni ed i servizi resi dall'EN.B.I.C. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l'EN.B.I.C. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella b) del punto 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria.

I contributi di cui alla predetta Tabella possono essere destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“Il diritto alle prestazioni integrative al S.S.N., con conseguente obbligo di versamento a carico del datore della contribuzione afferente (€ 260,00 annui) compete esclusivamente ai dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali.

Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, così come previsto dall' art. 33 del CCNL “Servizi”, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all' art. 116 del CCNL “Servizi”, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato. Anche tale importo avrà natura retributiva a tutti gli effetti.

Art. 116 - Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, i quali non competono le prestazioni integrative dell'EN.B.I.C., sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal Datore di lavoro, prevista dalla Tabella b) del punto 2) dell'articolo che precede – Gestione Speciale SSN, e cioè a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale E.R.P. spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui al punto 2), tabelle a) e b) dell'articolo che precede.

La Commissione Bilaterale per l'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“Premesso che:

- *l'Elemento Retributivo Perequativo è “utile alla determinazione dei ratei di mensilità differite, ferie e t.f.r. spettanti” (art. 116 del CCNL “Servizi”);*
- *nella definizione della Retribuzione Mensile Normale o R.M.N. sono compresi “tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva previsti utili per le retribuzioni differite ed il t.f.r.” (art. 27 CCNL “Servizi”);*

si conferma che l'Elemento Retributivo Perequativo (E.R.P.) dovrà essere incluso nella Retribuzione Oraria Normale sulla quale calcolare le maggiorazioni per il lavoro straordinario ed ogni altra voce la cui retribuzione sia determinata dalla retribuzione oraria o giornaliera normale.”

Art. 117 - Omissioni delle Aziende - Responsabilità - Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'EN.BI.C., stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'EN.BI.C. di pretendere i contributi dovuti. Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

TITOLO XLVII COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 118 - È costituita, nell'ambito dell'ENBIC (Ente Bilaterale Confederale), una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico “Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza” in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;

6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
7. definire le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO XLVIII COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 119 - In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato il ricorso agli Enti bilaterali presso la competente Commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLIX ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Art. 120 - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Confederale interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di rispondere meglio alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, fermo restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

TITOLO L PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 121 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO LI PATRONATI

Art. 122 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (esempio: ENCAL CISAL), hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO LII CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 123 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

L'importo del contributo e il versamento saranno conformi alle indicazioni fornite dall'Associazione Datoriale firmataria alla quale aderisce l'Azienda.

TITOLO LIII DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 124 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'ENBIC di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO LIV PRIVACY

Art. 125 - Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

--- Segue Disciplina Speciale ---

DISCIPLINA SPECIALE

*del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per
i dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti
attività nel settore "SERVIZI"*

TITOLO LV AMBITO DI APPLICAZIONE

(Aggiornato dall'Interpretazione della Commissione Bilaterale Prot. 13/2014)

Art. 126 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica esemplificativamente ai seguenti settori/aziende/cooperative:

1. *Telemarketing, televendite, call center, promozione vendite;*
2. *Centri benessere, acconciatura ed estetica;*
3. *Recupero e risanamento dell'ambiente;*
4. *Aziende e Cooperative del settore della sosta e dei parcheggi;*
5. *Autorimesse e noleggio automezzi;*
6. *Autoriparatori non artigianali;*
7. *Carrozzerie;*
8. *Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;*
9. *Legatorie, grafici;*
10. *Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;*
11. *Servizi poste;*
12. *Pony express;*
13. *Agenzie pratiche auto;*
14. *Autoscuole;*
15. *Agenzie immobiliari;*
16. *Agenzie di servizi matrimoniali;*
17. *Agenzie di scommesse, Sale da biliardo e Sale giochi;*
18. *Associazioni sportive e ricreative;*
19. *Spettacolo;*
20. *Toelettatura animali;*
21. *Lavanderie;*
22. *Pulizie;*
23. *Pompe funebri;*
24. *Servizi religiosi;*
25. *Studi Professionali, CAF, Studi di Consulenza e Società di Formazione;*
26. *Sindacati e Patronati;*
27. *Partiti politici;*
28. *Collaboratori familiari;*
29. *Assistenza domiciliare;*
30. *Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;*
31. *Parchi di divertimento;*
32. *Ippodromi, Agenzie ippiche, Società di corse di cavalli;*
33. *Maneggi, canili e simili;*
34. *Pensioni per animali;*
35. *Autodromi;*
36. *Vigilanza non armata, anche in locali pubblici di intrattenimento e antitaccheggio;*
37. *Agenzie investigative;*
38. *Altri servizi alle persone, alle aziende e alla collettività:*
 - a) *Alberghi, Hotel Meuble, Pensione e Locande;*
 - b) *Centri Termali e Centri di Benessere integrati in aziende alberghiere, strutture ricettive, associazioni o circoli;*
 - c) *Bed and Breakfast, Ostelli, Residence;*
 - d) *Campeggi e Villaggi Turistici;*

- e) *Porti e approdi turistici, punti di ormeggio;*
- f) *Rifugi alpini;*
- g) *Colonie Climatiche;*
- h) *Imprese di viaggio e turismo, Tour Operator con attività di promozione e vendita di pacchetti turistici;*
- i) *Associazioni politiche, sindacali, culturali, religiose, studentesche e simili, che svolgono anche attività di intermediazione turistica;*
- j) *Ristorante, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie, Caffè e Bar annessi;*
- k) *Trattorie, Taverne, Locali notturni, Discoteche, Sale da Ballo, Lap Dance, Mescite, Caffè, Bar, Birrerie;*
- l) *Punti di ristoro autostradale, nelle stazioni ferroviarie, negli aeroporti, ristorazione sui treni;*
- m) *Aziende di preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering, ristorazione collettiva in appalto, quali mense aziendali e servizi sostitutivi di mensa);*
- n) *Aziende per la somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente;*
- o) *Chiostri di vendita di bibite, gelati, panini e simili;*
- p) *Bar e vendita caffè, snack ecc, annessi a stabilimenti balneari, marini, lacuali, fluviali, piscine, ad alberghi, ad impianti sportivi, palestre, ad aziende;*
- q) *Pasticcerie, Confetterie, Gelaterie, Cremerie;*
- r) *Laboratori di Pasticceria, Confetteria, Gelateria, Cremeria;*
- s) *Servizi di Assistenza alla Persona;*
- t) *Personale non medico delle Case di Cura;*
- u) *Servizi di Logistica e Trasporti.*

Classificazione dimensionale delle Aziende - Cooperative - Studi

Ambito	Fino a 6 dip.	Fino a 40* o da 7 a 40 dip.	Da 41 dip.* Da 41 a 80 dip.	Da 81 dip.* o da 81 a 160 dip.	Da 161 dip.* o da 161 a 250 dip.	Oltre 250 dip.
1. <i>Telemarketing, televendite, call center, promozione vendite</i>	-	Micro*	Piccola	Media	Media Grande	Grande
2. <i>Centri benessere, acconciatura ed estetica</i>	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
3. <i>Recupero e risanamento dell'ambiente</i>	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
4. <i>Aziende e Cooperative del settore della sosta e dei parcheggi</i>	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
5. <i>Autorimesse e noleggio automezzi</i>	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
6. <i>Autoriparatori</i>	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
7. <i>Autofficine e Carrozzerie</i>	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
8. <i>Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura</i>	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
9. <i>Legatorie, grafici</i>	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande

Ambito	Fino a 6 dip.	Fino a 40* o da 7 a 40 dip.	Da 41 dip.* Da 41 a 80 dip.	Da 81 dip.* o da 81 a 160 dip.	Da 161 dip.* o da 161 a 250 dip.	Oltre 250 dip.
10. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
11. Servizi poste	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
12. Pony express	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
13. Agenzie pratiche auto	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
14. Autoscuole	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
15. Agenzie immobiliari	Micro	Piccola	Media*	-	-	-
16. Agenzie di servizi matrimoniali	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
17. Agenzie di scommesse, Sale da biliardo e Sale giochi	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
18. Associazioni sportive e ricreative	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Grande*	
19. Spettacolo	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
20. Toelettatura animali	Micro	Piccola	Media	Grande*		
21. Lavanderie	Micro	Piccola	Media	Media	Media Grande	Grande
22. Pulizie	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
23. Pompe funebri	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
24. Servizi religiosi	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
25. Studi Professionali, CAF, Studi di Consulenza e Società di Formazione	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
26. Sindacati e Patronati	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
27. Partiti politici	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
28. Collaboratori familiari	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
29. Assistenza domiciliare	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-

Ambito	Fino a 6 dip.	Fino a 40* o da 7 a 40 dip.	Da 41 dip.* Da 41 a 80 dip.	Da 81 dip.* o da 81 a 160 dip.	Da 161 dip.* o da 161 a 250 dip.	Oltre 250 dip.
30. Assistenza domiciliare	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
31. Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
32. Parchi di divertimento	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
33. Ippodromi, Agenzie ippiche, Società di corse di cavalli	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
34. Maneggi, canili e simili	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
35. Pensioni per animali	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
36. Autodromi	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
37. Vigilanza non armata, anche in locali pubblici di intrattenimento e antitaccheggio	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
38. Agenzie investigative	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
39. Altri servizi alle persone, alle aziende e alla collettività:						
a) Alberghi, Hotel Meuble, Pensione e Locande	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
b) Centri Termali e Centri di Benessere integrati in aziende alberghiere, strutture ricettive, associazioni o circoli	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
c) Bed and Breakfast, Ostelli, Residence	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
d) Campeggi e Villaggi Turistici	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
e) Porti e approdi turistici, punti di ormeggio	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
f) Rifugi alpini	Micro	Piccola	Media*	-	-	-
g) Colonie Climatiche	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
h) Imprese di viaggio e turismo, Tour Operator con attività di promozione e vendita di pacchetti turistici	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
i) Associazioni politiche, sindacali, culturali, religiose, studentesche e simili, che svolgono anche attività di intermediazione turistica	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-

Ambito	Fino a 6 dip.	Fino a 40* o da 7 a 40 dip.	Da 41 dip.* Da 41 a 80 dip.	Da 81 dip.* o da 81 a 160 dip.	Da 161 dip.* o da 161 a 250 dip.	Oltre 250 dip.
j) Ristorante, Self Service, Tavole Calde, Pizzerie, Caffè e Bar annessi	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
k) Trattorie, Taverne, Locali notturni, Discoteche, Sale da Ballo, Lap Dance, Mescite, Caffè, Bar, Birrerie	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
l) Punti di ristoro autostradale, nelle stazioni ferroviarie, negli aeroporti, ristorazione sui treni	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
m) Aziende di preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering, ristorazione collettiva in appalto, quali mense aziendali e servizi sostitutivi di mensa)	Micro	Piccola	Media	Media Grande	Grande*	-
n) Aziende per la somministrazione di cibi, bevande e simili a domicilio del cliente	Micro	Piccola	Media	Grande*		
o) Chioschi di vendita di bibite, gelati, panini e simili	Micro	Piccola*				
p) Bar e vendita caffè, snack ecc, annessi a stabilimenti balneari, marini, lacuali, fluviali, piscine, ad alberghi, ad impianti sportivi, palestre, ad aziende	Micro	Piccola	Media*			
q) Pasticcerie, Confeetterie, Gelaterie, Cremerie	Micro	Piccola	Media*			
r) Laboratori di Pasticceria, Confeetteria, Gelateria, Cremeria	Micro	Piccola	Media*			
s) Servizi di Assistenza alla Persona	Micro	Piccola	Media	Grande*	-	-
t) Personale non medico delle Case di Cura	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande
u) Servizi di Logistica e Trasporti	Micro	Piccola	Piccola Media	Media	Media Grande	Grande

Il numero di dipendenti è inteso come media del personale in forza presso l'azienda nell'anno precedente.

Resta inteso che:

- il personale con orario a tempo parziale, dovrà essere computato pro quota;
- gli stagionali od il personale assunto a tempo determinato, saranno computati per intero se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 100 giorni lavorabili nell'anno di riferimento e, in caso contrario, saranno considerati pro quota;
- gli Apprendisti saranno esclusi dal conteggio.

Nel caso di più attività nella medesima azienda, i limiti dimensionali saranno dati dal totale dei dipendenti tutti imputati all'ambito più rappresentato.

Diciture dimensionali del tipo "azienda Medio Grande", intendono l'intorno del punto di contiguità."

TITOLO LVI QUADRI

Art. 127 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Art. 128 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 129 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'ENBIC si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 130 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 131 - Quadri: assistenza sanitaria - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto è istituita tramite l'ENBIC l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, in aggiunta ad € 260,00 (Euro duecentosessanta/00), previsti per la generalità dei Dipendenti, un importo ulteriore di 500,00 € (Euro cinquecento/00).

L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri sarà integralmente disciplinata da apposito Regolamento emanato dall'ENBIC, previo accordo fra le Parti che hanno stipulato il presente Contratto.

In caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'ENBIC, il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 132 - Quadri: polizza assicurativa - Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, anche la copertura delle spese di 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, con massimale di € 50.000,00.

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, con massimale di almeno € 200.000,00.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'ENBIC.

TITOLO LVII CLASSIFICAZIONE UNICA

(Aggiornato dall'Interpretazione della Commissione Bilaterale Prot. 13/2014)

Art. 133 - Classificazione Unica - I lavoratori dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo presenti per il livello professionale.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle mansioni effettive al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenti il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it).

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

Livello:	Autonomia:*	Qualifiche:	Mansioni:	Profili:
Quadro	<i>Elevata ed Estesa Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale</i>	Quadro	<i>Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali</i>	Direttore
1°	<i>Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Intersettoriale</i>	<i>Impiegato Direttivo di 1a</i>	<i>Estese Funzioni Direttive Intesettoriali</i>	<i>Responsabile di Direzione o di Servizi</i>
2°	<i>Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Multisettoriale</i>	<i>Impiegato Direttivo di 2a</i>	<i>Funzioni Direttive Multisettoriali</i>	Capo Servizio
3°	<i>Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto od Elevate ed Estese Specializzazioni Intersettoriali</i>	<i>Gestore Intersettoriale</i>	<i>Responsabile di più Uffici o di più Reparti</i>
4°	<i>Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto</i>	<i>Gestore Multisettoriale ed Esperto Esecutore</i>	Capo Ufficio
		<i>Operaio di Elevate Specializzazioni Multisettoriali</i>		Capo Reparto
5°	<i>Funzionale ed Elevata Esecutiva</i>	<i>Impiegato di Concetto</i>	<i>Coordinatore e Formatore Esperto Esecutore Multisettoriale</i>	<i>Specialista Coordinatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i</i>
		<i>Operaio Specializzato Provetto</i>		<i>Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i</i>
6°	<i>Esecutiva ed Elevata Operativa</i>	<i>Impiegato di Elevata Qualificazione</i>	<i>Esperto Esecutore Settoriale e Coordinatore</i>	<i>Specialista che può coordinare Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i</i>
		<i>Operaio Specializzato</i>		<i>Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i</i>
7°	<i>Elevata Operativa</i>	<i>Impiegato Qualificato</i>	<i>Esecutive settoriali articolate e complesse</i>	<i>Impiegato Qualificato di settore</i>
		<i>Operaio Qualificato</i>		<i>Operaio Specializzato di settore</i>
8°	<i>Operativa o Semplice</i>	<i>Impiegato d'Ordine</i>	<i>Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee</i>	<i>Impiegato d'Ordine con specifiche conoscenze settoriali</i>
		<i>Operaio Comune</i>		<i>Operaio Comune con specifiche conoscenze settoriali</i>

***Definizioni di AUTONOMIE:**

- ✓ **“Rappresentativa:** quando il Lavoratore opera come “Alter Ego” dell’Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande azienda o, quale Direttore, di Piccola/Media azienda.
- ✓ **Organizzativa:** quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro.
- ✓ **Funzionale:** quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche ed organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ✓ **Esecutiva:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale e fatto salvo il coordinamento del Superiore responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti ed i tempi di intervento. Garantisce il risultato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, ecc. richieste e dei tempi di esecuzione previsti. Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d'Ordine, ma senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.
- ✓ **Operativa:** quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo ingredienti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- ✓ **Semplice:** quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (guida di automezzi, semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo, normali competenze di cucina, assistenze semplici alla persona), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o di affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.”

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante che sarà pubblicato anche nel sito dell'ENBIC per utilità in tutti i casi ad esso riconducibili.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplicazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermare.

Nota 1: Criteri generali di valutazione della Classificazione Unica

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, essendo riferita ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate.

Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata nella realtà.

A titolo di esempio, l'elemento dimensionale contrattuale per il Direttore, risulterà troppo ampio se applicato ad un'azienda composta prevalentemente da Progettisti, e troppo ristretto se applicato ad un'azienda composta quasi esclusivamente da Operai Comuni.

Nel primo caso, il Direttore avrà pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di realizzazione di nuovi prodotti, studiare nuove metodologie e tutti i processi di ottimizzazione conseguenti, seguire la realizzazione dei prototipi, curare l'apparato documentale, promuovere un'intensa attività di formazione e seguire la commercializzazione del prodotto.

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come l'aspetto dimensionale debba essere ridotto per il caso del Direttore dei Progettisti, mentre potrebbe essere ampliato nel caso del Direttore Responsabile del gruppo di soli Operai Qualificati o Comuni.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato nei singoli profili anche gli ambiti dimensionali di applicazione.

Nota 2: Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza effettivamente acquisita, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato, quindi con esclusione dei periodi che per qualsiasi ragione non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi e, a tale effetto, si considerano quale tempo integralmente lavorato, anche senza l'effettiva prestazione, le sole ferie godute.

In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere proporzionalmente aumentato.

Nota 3: Criteri della Mobilità Verticale conseguente alla Dimensione aziendale

Ogniqualevolta si preveda in riferimento alle dimensioni aziendali un superiore inquadramento contrattuale, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- *all'atto dell'assunzione dovrà essere riconosciuto il livello contrattualmente previsto dalla Declaratoria riferita alla Classificazione dimensionale dell'attività in quel momento applicabile;*
- *quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno diviso 12) configuri una superiore classificazione dimensionale dell'azienda e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore siano quelli previsti dal livello superiore. Se la verifica fosse positiva, si dovrà subito riconoscere al Lavoratore la Paga Base Nazionale Mensile propria del livello superiore spettante. Decorso 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal primo giorno del mese successivo, dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore, oltre alla relativa P.B.N.M., anche il livello superiore.*

Art. 134 - Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai

QUADRO

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL e che, in elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in azienda, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Profili ed Esemplicazioni:

- Il Quadro con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate, che:
 - è preposto al coordinamento, sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, garantendo all'azienda adeguato supporto, sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione. Controlla l'attività dei Responsabili coordinati rispondendo dei risultati complessivi:
 - Direttore Generale di Piccola - Media azienda.
 - coordina gli uffici della contabilità generale, sezionale, industriale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Coordina l'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale che predisporre e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni.
 - Direttore Amministrativo (normalmente in azienda Medio – Grande).
 - è responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure aziendali stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche, relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio.

Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali ed i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge ed alle procedure aziendali:

 - Direttore di Contabilità Generale (normalmente in Grande azienda).
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative dell'azienda:
 - Direttore Finanziario (normalmente in Grande azienda).
 - è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo. Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget. Evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Direttore Controllo di Gestione (normalmente in Grande azienda).
 - coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché i servizi di stabilimento, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Direttore del Personale (normalmente in Grande azienda).

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti:
 - o Direttore Approvvigionamenti (normalmente in Grande azienda).

- assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze produttive. Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale:
 - o Direttore Tecnico e Manutenzioni (normalmente in Grande azienda).

- assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto.

Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'azienda. È responsabile della riservatezza aziendale. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

 - o Direttore Sistemi Informativi (normalmente in azienda Medio - Grande).

- normalmente in una Media – Grande azienda (da 161 a 250 dipendenti), ha la responsabilità del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei, ed esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di coordinamento,

gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato:

- Direttore di Filiale;
 - Direttore di Agenzia;
 - Direttore di Docks e Silos;
 - Gestore di Terminal.
- è responsabile delle attività di import-export e distribuzione (air couriers):
- Responsabile aereoportuale (normalmente in Media azienda).
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Quadro e con "Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali".

PRIMO LIVELLO

Declaratoria di Primo Livello:

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo con "Elevate Funzioni Direttive Intersettoriali" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Intersettoriale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.

Profili ed esemplificazioni:

- L'Impiegato Direttivo di Primo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate, che:
- è garante nella propria area di responsabilità dell'integrale attuazione degli obiettivi aziendali:
 - Direttore di ristorante di Piccola o Media azienda;
 - Direttore punto vendita, quando ha l'autonoma direzione esecutiva di un esercizio con le dimensioni di Media azienda;
 - Vice Direttore in azienda Medio - Grande.
 - è preposto all'amministrazione, contabilità, autorizzazioni e concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori, ed al CED. Coordina i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione, con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati. Coordina la ricerca del personale, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso:
 - Responsabile di Direzione Amministrativa (normalmente in Media azienda).
 - stende il Bilancio preventivo e consuntivo, il budget, effettua i controlli contabili e di tesoreria:
 - Responsabile Bilancio (normalmente in azienda Medio - Grande).

- cura il ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, credisti, tesoreria) ed il ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria):
 - o Responsabile ciclo attivo e passivo (normalmente in Grande azienda).

- coordina in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - o Responsabile di Direzione Legale e Contenzioso (normalmente in Grande azienda).

- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari aziendali, verifica la rispondenza alle previsioni proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative dell'azienda:
 - o Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (normalmente in azienda Medio - Grande).

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature, materiali e servizi richiesti per assicurare l'attività, la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Effettua la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento e la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e le disponibilità dei prodotti nel mercato, pianifica le politiche di acquisto in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i sottoposti addetti agli approvvigionamenti:
 - o Responsabile di Direzione Approvvigionamenti (normalmente in azienda Medio - Grande).

- coordinandosi col Responsabile di settore, è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, garantisce l'uniformità dei criteri di imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - o Responsabile Direzione Controllo di Gestione (normalmente in azienda Medio - Grande).

- elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:
 - o Responsabile di Direzione del Personale (normalmente in azienda Medio - Grande).

- esercita l'autonoma gestione della progettazione e dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati, delle macchine, degli impianti e delle attrezzature. Dispone l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, per balneazione, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e del personale tecnico coordinato:
 - o Responsabile di Direzione Tecnica (normalmente in azienda Medio - Grande).

- organizza ed assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione degli impianti, macchine, attrezzature, fabbricati. Per l'elevata competenza tecnica intersettoriale cura ed organizza rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispose le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente le macchine, le attrezzature e gli impianti di stabilimento. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
 - o Responsabile Tecnico Manutenzioni (normalmente in azienda Medio - Grande).

- assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi di investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento tematico del personale dell'azienda. È responsabile del rispetto delle

norme d'igiene e sicurezza per l'area e dell'intero gruppo di lavoro gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

- Responsabile dei Sistemi Informativi Aziendali (normalmente in azienda Medio - Grande).
 - in un'unità operativamente autonoma di Medie dimensioni (da 81 a 160 dipendenti), è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - Responsabile di Filiale;
 - Responsabile di Agenzia;
 - Responsabile di Docks e Silos,
 - Coordinatore Aereoportuale;
 - Gestore di Terminal.
 - in diversi contesti organizzativi aziendali, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali in ambiti dimensionali di Grande azienda attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - Responsabile Supervisor;
 - Responsabile Ispettori.
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Primo livello e con "Estese Funzioni Direttive Intersettoriali".

SECONDO LIVELLO

Declaratoria di Secondo Livello:

Appartiene al livello secondo l'Impiegato Direttivo con "Funzioni Direttive Multisettoriali" d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisettoriale e con delega di firma, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni:

- L'Impiegato Direttivo di Secondo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate, che:
- è garante nella propria area di responsabilità dell'attuazione degli obiettivi aziendali:
 - Vice Direttore in Media azienda;
 - Gerente punto vendita, quando ha l'autonoma direzione organizzativa e funzionale di un esercizio delle dimensioni di una Media azienda;
 - Capo Servizio Area Mense avente le caratteristiche dimensionali di azienda Medio - Grande;
 - Capo Servizio acquisti di prodotti (food e non food) in Medie aziende.

- è coordinatore di una o più aree amministrative interne e/o esterne, tra le seguenti esemplificate: gestione del personale; attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità industriale; sistemi informativi. Coordina e gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - o Capo Servizi Amministrativi (normalmente in azienda Piccola - Media).

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, uno o più compiti quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, dei componenti, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con tutte le funzioni interessate per l'acquisto dei beni e dei servizi richiesti. Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato informandone la Direzione. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti:
 - o Capo Servizio Approvvigionamenti (normalmente in Media azienda).

- stende contratti, valuta il contenzioso legale e coordina le azioni di tutela legale, il recupero crediti, la stesura di eventuali ricorsi, memorie, diffide, transazioni ecc., avendone i titoli:
 - o Capo Servizio Legale e Contenzioso (normalmente in azienda Medio - Grande).

- svolge e coordina una o più funzioni quali: relazioni sindacali, selezione, formazione e sviluppo del personale, sicurezza del lavoro e igiene ambientale, amministrazione del personale e coordinatore dei servizi di stabilimento:
 - o Capo Servizio del Personale (normalmente in Media azienda).

- esercita l'autonoma gestione dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, per balneazione, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e dei propri sottoposti qualificati o specializzati:
 - o Capo Servizio Tecnico (normalmente in Media azienda).

- con specifica competenza, normalmente in una azienda Medio - Grande, individua e coordina gli interventi tecnici di uno o più servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, rifacimenti e installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, cura la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed

ambientale, e per i successivi interventi (quali il c.d. Libretto di Fabbricato), cura i manuali di manutenzione ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale nei cantieri da lui coordinati:

- Capo Servizio Manutenzioni;
- Capo Servizio Installatori impianti;
- Capo Servizio Rifacimenti e manutenzioni edili;
- Capo Servizio di Prevenzione e Protezione;
- Capo Servizio Sicurezza Cantieri;
- Capo Servizio Direttore dei lavori.

- assicura il ricevimento, lo stoccaggio, la conservazione, la rotazione, la movimentazione dei prodotti food e non food, oltre alla relativa gestione contabile. Assicura l'organizzazione e il contratto dello stivaggio, l'ottimizzazione degli spazi e l'utilizzo razionale delle dotazioni, coordinando i Responsabili sottoposti qualificati o specializzati:
 - Capo Servizio Logistica (normalmente in azienda Medio - Grande).
- assicura la gestione degli investimenti sui sistemi informatici, dei programmi, coordinando i Responsabili sottoposti. Cura la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'azienda. Cura l'aggiornamento sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Capo Servizio Sistemi Informativi (normalmente in Media azienda).
- in un'unità operativamente autonoma di Piccole Medie dimensioni (da 41 a 80 dipendenti), è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - Responsabile di Filiale;
 - Responsabile di Agenzia;
 - Responsabile di Docks e Silos,
 - Coordinatore Aereoportuale;
 - Gestore di Terminal.
- in diversi contesti organizzativi aziendali, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali in ambiti dimensionali di Media – Grande azienda attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - Capo Servizio Supervisor;
 - Capo Servizio Ispettori.

- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Secondo livello e con "Funzioni Direttive Multisetoriali".

TERZO LIVELLO

Declaratoria di Terzo Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro;
- ✓ il Lavoratore Intermedio di "Elevate ed Estese Specializzazioni Intersettoriali" che, in condizione di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale, con ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

Profili ed esemplificazioni Primo Alinea:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" di Terzo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria nelle tipologie dimensionali indicate, che:
 - ha la responsabilità di gestire e coordinare più unità autonome, aventi le caratteristiche dimensionali di Micro – Piccola azienda:
 - Fisiatra Capo area riabilitativa e tecnico sanitaria;
 - Responsabile gestore assistenti sociali e psicologi;
 - Responsabile gestore educatori e pedagogisti;
 - Responsabile gestore Infermieri;
 - Farmacista Responsabile Farmacia.
 - coordina un servizio che comprende competenze intersettoriali (produttive, amministrative, tecniche o commerciali) e che abbia la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
 - Ispettore di Punto Vendita nelle Grandi aziende di distribuzione, servizi o ristorazione;
 - Gerente punto vendita, quando ha l'autonoma direzione organizzativa e funzionale di un esercizio delle dimensioni di una Piccola azienda;
 - Responsabile Approvvigionamenti (food o non food) in Grandi aziende della Ristorazione o dei Pubblici Esercizi;
 - Sovraintendente Catering di una Media o Grande azienda;
 - Responsabile Coordinatore con specifica competenza in almeno tre distinti settori, ciascuno con propri lavoratori specializzati, quali: ristorante, cucina, gelateria, pasticceria, pizzeria, bar ecc.

- è responsabile della correttezza delle scritture contabilità. Predisporre gli adempimenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti ai fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisporre la bozza del bilancio fiscale dell'azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - o Responsabile Uffici Contabilità (normalmente in azienda Medio – Grande della Ristorazione o dei Pubblici Esercizi).
- segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - o Responsabile Uffici Legale e Contenzioso (normalmente in azienda Medio – Grande).
- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora le retribuzione ed i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro:
 - o Responsabile Uffici Paghe e Contributi (normalmente in azienda Medio – Grande).
- assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali richiesti per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l'acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate e seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte riportandoli alle funzioni aziendali interessate. Gestisce la funzione acquisti con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da essi conseguiti:
 - o Responsabile Uffici Approvvigionamenti (normalmente in azienda Piccola Media).
- coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi, cura la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti tra i vari uffici in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti, assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input. Segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale:
 - o Responsabile Uffici Elaborazione Dati (normalmente in azienda Piccola - Media).

- coordina un gruppo di lavoro di preposti alla progettazione e/o all'esecuzione degli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta in concorso con la funzione Approvvigionamenti. Propone la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la relativa delega di responsabilità penale. Risponde al Direttore o al Responsabile Tecnico:
 - o Capo Uffici Tecnici (normalmente in azienda Piccola - Media).
- negli interventi sugli impianti, individua soluzioni, stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e del personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale. Risponde al Titolare o al vertice Tecnico:
 - o Responsabile Uffici Manutenzioni (normalmente in azienda Piccola - Media).
- concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - o Responsabile Progettisti edili (normalmente in Media azienda).
- assicura la movimentazione dei materiali e delle materie prime in termini di ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile; coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ed investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazioni e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. È responsabile del pieno rispetto di disposizioni di sicurezza ed igiene del lavoro per almeno tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva i Responsabili sottoposti qualificati o specializzati:
 - o Responsabile Magazzini (normalmente in Media azienda).
- in un'unità operativamente autonoma di Piccole dimensioni (fino a 40 dipendenti), è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e coordina, gestisce, organizza e controlla i sottoposti:
 - o Responsabile di Filiale;
 - o Responsabile di Agenzia;
 - o Responsabile di Docks e Silos,
 - o Coordinatore Aereoportuale;
 - o Gestore di Terminal.

- in diversi contesti organizzativi aziendali, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali in ambiti dimensionali di Media azienda attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione ed indirizzo:
 - o Responsabile Supervisorì;
 - o Responsabile Ispettori.
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Terzo livello e "Gestori Intersettoriali".

Profili ed esemplificazioni Secondo Alinea:

- Il Lavoratore Intermedio di "Elevate ed Estese Specializzazioni Intersettoriali" di Terzo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati, che:
 - essendo in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, coordina almeno 10 sottoposti specializzati:
 - o Responsabile Reparti di Manutenzione.
 - con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina almeno 10 sottoposti specializzati, con responsabilità dei risultati e svolge mansioni in autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.):
 - o Responsabile Officine di Riparazione.
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Terzo livello e "Gestori Intersettoriali".

QUARTO LIVELLO

Declaratoria di Quarto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "Elevato Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nel proprio ambito di competenza, coordina e forma altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi anche con utilizzo di lingue straniere;

- ✓ il Lavoratore di "Elevata Specializzazione Multisetoriale" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate e diverse conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nei loro ambiti di competenza;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni Primo Alinea:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" di Quarto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati, che:
 - possedendo specifiche conoscenze teoriche e gestionali, i titoli di studio e l'esperienza pratica prevista, nonché le prescritte abilitazioni, coordina e controlla l'organizzazione del gruppo di lavoro aventi dimensioni di Micro azienda, con responsabilità dei risultati, anche formativi, da loro conseguiti:
 - Responsabile di studio: sociologo, psicologo, pedagogista;
 - Responsabile di Laboratorio (chimico, biologico, fisico ecc.);
 - Caposala;
 - Fisiatra Gestore area riabilitativa;
 - Fisiatra Gestore area sanitaria;
 - Responsabile gestore Educatori;
 - Responsabile gestore Infermieri;
 - Farmacista Responsabile di Farmacia.
 - in possesso di diploma e di specifiche abilitazioni regionali o nazionali, svolge professioni sanitarie e servizi socio-educativi e formativi, specialistici di assistenza, cura della persona (pazienti, partorienti, puerpere, anziani non autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici, ecc.) ed insegnamento, caratterizzati da autonomia esecutiva e da approfondita preparazione teorica acquisita dalla laurea pertinente o da consolidata esperienza almeno decennale:
 - Ostetrica con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Psicologo con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Psicopedagogista con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Farmacista con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Docente con oltre 60 mesi d'anzianità.
 - per la sua elevata competenza settoriale, garantisce la qualità richiesta dal servizio o dal prodotto, sia responsabile dei risultati, della formazione, del rispetto delle norme igienico sanitarie e della disciplina del lavoro per tutto il personale sottoposto in reparto, servizio o laboratorio a caratteristica artigianale, di uno o più laboratori (cucina, pasticceria, gelateria, ecc.), con coordinamento di almeno 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - Intendente di Produzione;
 - Capo Cuochi;
 - Cuoco Unico;

- Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico;
- Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico.

- normalmente in una Piccola Impresa, con specifiche competenze e collaborazione, è responsabile della scelta delle materie prime o dei semilavorati necessari, della preparazione di tutti i principali prodotti richiesti, della loro presentazione e/o della distribuzione. Coordina almeno 5 sottoposti di di Elevata Qualificazione o Qualificati, con responsabilità della loro formazione e dei loro risultati:
 - Capo Pasticceria;
 - Capo Gelateria;
 - Capo Baristi, esperto in cocktail.

- quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, con almeno 5 sottoposti di di Elevata Qualificazione o Qualificati, gestisce il partitario fornitori e/o clienti con le principali operazioni di verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali, l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura le informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - Capo Ufficio contabilità.

- imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica:
 - Capo Ufficio controllo di gestione (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - Capo Ufficio di settore informatico (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure.
Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart.
Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti.
Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:
 - Capo Ufficio Analisti Programmatori (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- coordina, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne.
Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:
 - o Capo Ufficio Responsabili Analisti reti e pc (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla l'ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie per tutto il personale coordinato garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti:
 - o Responsabile di Call Center (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifici le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette alla contabilità i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - o Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni od esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e dalla Norma e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali ed aziendali in termini di sicurezza:
 - o Capo Preventivisti (normalmente in una azienda Medio – Grande);
 - o Responsabile dei lavori nei cantieri esterni (normalmente in una azienda Medio – Grande).

- per la propria elevata esperienza, nell'ambito delle proprie specialistiche mansioni, coordina da 6 a 12 sottoposti Qualificati:
 - o Responsabile Spedizionieri Italia;
 - o Pianificatore carico nave;
 - o Impiegato contenzionista;
 - o Impiegato munito di patente di spedizioniere doganale, quando la patente sia utilizzata per conto dell'Azienda;
 - o Esperto operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di campionamento statistico, cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, il tutto nello specifico settore di attività;
 - o Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in sede che in ambienti presso altre aziende;
 - o Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali;

- Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffista autonomo per traffici nazionali;
 - Supervisore.
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Quarto livello e "Gestori Multisetoriali ed Esperti Esecutori".

Profili ed esemplificazioni Secondo Alinea:

- L'Operaio di "Elevate Specializzazioni Multisetoriali" di Quarto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati, che:
- con specifica competenza tecnica, coordina almeno 5 sottoposti Specializzati Provetti o Specializzati, manutentori meccanici, elettrici, idraulici, aggiustatori, riparatori e che, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione:
 - Capo Manutentori;
 - Capo Riparatori;
 - Capo Officina.
 - in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti. Coordina almeno 5 sottoposti Specializzati Provetti o Specializzati:
 - Capo Tecnici Specialisti.
 - è conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale:
 - Conduttore impianti termici di Prima categoria.
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Quarto livello e "Gestori Multisetoriali ed Esperti Esecutori".

QUINTO LIVELLO

Declaratoria di Quinto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato di "Concetto" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di

competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

- ✓ il Lavoratore "Specializzato Provetto" che, in autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quarto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea:

- L'Impiegato di "Concetto" di Quinto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati, che:
 - in possesso di diploma di specifiche abilitazioni regionali o nazionali, svolge professioni sanitarie e servizi socio-educativi specialistiche di assistenza e cura della persona (pazienti, partorienti, puerpere, anziani non autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici, ecc.) caratterizzate da autonomia esecutiva e da approfondita preparazione teorica acquisita dalla laurea pertinente o da consolidata esperienza almeno decennale:
 - Infermiere professionale;
 - Tecnico Ortopedico;
 - Fisioterapista;
 - Podologo;
 - Fisiocinesiterapista;
 - Terapista della riabilitazione;
 - Assistente Sociale;
 - Logopedista;
 - Psicomotricista;
 - Terapista occupazionale;
 - Terapista delle neuro psicomotricità dell'età evolutiva;
 - Ostetrica fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Psicologo fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Psicopedagogista fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Farmacista fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Docente fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Tecnico Neurofisiopatologia con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Tecnico di Radiologia Medica con oltre 60 mesi d'anzianità;
 - Terapista della fisiopatologia cardiologica e perfusione vascolare con oltre 60 mesi di anzianità.
 - normalmente in una Piccola impresa, essendo in possesso di specifica elevata professionalità, svolge direttamente le attività di cui al primo alinea della Declaratoria di 4° livello, coordinando però fino a 4 sottoposti di Elevata

Qualificazione o Qualificati:

- Intendente di Produzione;
 - Capo Cuochi;
 - Cuoco Unico;
 - Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico;
 - Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico;
 - Capo Baristi, esperto in cocktail;
 - Barman Unico;
 - Sommelier, anche responsabile della gestione vini.
- è Impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico od Esperto linguistico, od ogni altro Impiegato di Elevata Qualificazione, Coordinatore e Formatore ed Esperto Esecutore Multisetoriale, i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello ma che, normalmente in una Piccola azienda, coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati e svolge le attività di cui al primo Alinea della Declaratoria di 5° Livello, anche se rientranti nelle esemplificazioni del primo Alinea di 4° livello.
- è addetto alle Investigazioni che, in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza i suoi sottoposti per effettuare osservazioni e raccolta di prove, con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (safety) per tutto il personale coordinato e di "security" per l'intera attività:
- Specialista Coordinatore Servizi Investigativi.
- è addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina fino a 4 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
- Specialista Coordinatore gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche.
- è Impiegato i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali:
- Specialista di controllo qualità;
 - Specialista Addetto all'esecuzione di progetti;
 - Segretario di Direzione.
- per la propria elevata esperienza, nell'ambito delle proprie specialistiche mansioni, coordina fino a 5 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
- Responsabile Spedizionieri Italia;
 - Pianificatore carico nave;
 - Impiegato contenzionista;
 - Impiegato munito di patente di spedizioniere doganale, quando la patente sia utilizzata per conto dell'Azienda;
 - Esperto operante controlli con conoscenza completa delle tecniche di campionamento statistico, cernita e selezione della merce, misurazioni e calibrazioni, il tutto nello specifico settore di attività;
 - Esecutore di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in sede che in ambienti presso altre aziende;

- Acquisitore di traffici internazionali e/o nazionali;
 - Tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffista autonomo per traffici nazionali;
 - Supervisore.
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Quinto livello e "Coordinatori e Formatori ed Esperti Esecutori Multisetoriali".

Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea:

- L'Operaio "Specializzato Provetto" di Quarto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati precisati, che:
- è Manutentore, Riparatore, Conduttore di Impianti termici od ogni altro Operaio Specializzato Provetto, Coordinatore e Formatore, Esperto Esecutore Multisetoriale, i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina fino a 4 sottoposti Specializzati Provetto o Specializzati e che svolge direttamente le attività di cui alla declaratoria del secondo Alinea di 5° livello.
 - con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti ed opera in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, coordinando fino a 4 sottoposti Specializzati Provetto o Specializzati:
 - Caposquadra Tecnico Specialista e Coordinatore e Formatore.
 - è conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di primo o di secondo grado che, coordina i suoi sottoposti, concorre a garantire l'efficienza delle impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
 - Conduttore impianti termici di Seconda categoria.
 - coordina l'attività nei centri estetici e di acconciatura, provvedendo alla raccolta delle richieste dei clienti per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Interviene per il buon andamento del centro curando, in particolare, i rapporti con i clienti.
 Controlla i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, cura gli inventari dei prodotti e protesi:
 - Caposquadra Estetista e Acconciatore Coordinatore e Formatore.
 - esegua mansioni conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Quinto livello e che coordina fino a 4 sottoposti Specializzati Provetto o Specializzati, quali:
 - Caposquadra Coordinatore e Formatore Addetti al risanamento ambientale;
 - Caposquadra Coordinatore e Formatore Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
 - Caposquadra Coordinatore e Formatore Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche;
 - Caposquadra Coordinatore e Formatore di squadra operativa polivalente che

- in autonomia opera, con esperienza, flessibilità, su più aree di Capo squadra ed utilizzo di tecniche diverse;
 - Capo squadra Coordinatore e Formatore Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
 - Capo squadra Coordinatore e Formatore di pulitori finiti che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi;
 - Capo squadra Coordinatore e Formatore Addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione.
- presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru.

Coordina i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori:

- Coordinatore e Formatore Deckman.

- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Quinto livello "Coordinatori e Formatori ed Esperti Esecutori Multisetoriali".

SESTO LIVELLO

Declaratoria di Sesto Livello:

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore;
- ✓ l'Operaio "Specializzato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (V livello) nei primi 21 mesi di inserimento.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea:

- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" di Sesto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria che:
- in possesso di specifica formazione educativa e/o sanitaria, linguistica e sociale, opera presso strutture mediche, reparti, infermeria, centri di riabilitazione, rete di assistenza domiciliare, ecc. svolgendo servizi di elevata qualificazione alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario. Assiste pazienti, partorienti, puerpere, anziani non autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici, anche collaborando

con eventuale personale sanitario/educativo esterno esclusivo dei soggetti assistiti. Programma specifiche attività in base ai bisogni sociali e sanitari degli utenti. Coordina eventuali sottoposti predisponendo le turnistiche di lavoro e le sostituzioni. Verifica il rispetto della disciplina del lavoro segnalando eventuali difformità:

- Tecnico Audiometrista, Audioprotesista;
 - Tecnico Laboratorio biomedico;
 - Tecnico Ortopedico;
 - Igienista dentale;
 - Puericultrice;
 - Dietista;
 - Massaggiatore;
 - Tecnico Neurofisiopatologia fino 60 mesi d'anzianità;
 - Tecnico di Radiologia Medica fino a 60 mesi d'anzianità;
 - Terapista della fisiopatologia cardiologica e perfusione vascolare fino a 60 mesi di anzianità.
- ricevute le indicazioni delle qualità e quantità richieste da un lavoratore incaricato di livello superiore o dal Titolare, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, appronta in autonomia cibi, dolci, bevande e servizi, propri delle sue mansioni, garantendo l'elevata qualità richiesta ed il soddisfacente raggiungimento dei risultati. Può svolgere anche mansioni promozionali o di vendita. Nelle Micro o Piccole, può svolgere compiti su più aree specialistiche quali cuoco e pasticcere o pasticcere e gelatiere, secondo le caratteristiche proprie dell'azienda o dell'esercizio:
- Primo Cuoco;
 - Cuoco capo partita;
 - Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico;
 - Primo Pasticcere;
 - Primo Gelatiere;
 - Capo Gruppo Mensa;
 - Primo Maitre de salle;
 - Chef de rang;
 - Primo Barman.
- grazie alla specifica conoscenza dei vini e delle loro caratteristiche, propone ai Clienti il migliore abbinamento con le pietanze ordinate. Nelle Piccole imprese opera normalmente con l'ausilio di uno o più lavoratori Apprendisti o di livello/i inferiore/i, i quali svolgeranno mansioni complementari, riceveranno formazione e in caso di sue assenze dovute a ferie, malattia, maternità o infortunio, lo potranno sostituire, fino a 60 giorni in un anno solare, senza diritto alla qualifica superiore:
- Sommelier.
- vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, prevenendo gli incidenti in acqua o, se già avvenuti, in attesa dei soccorsi, mette in atto le tecniche di salvataggio e di primo soccorso acquisite tramite specifico corso di formazione. Applica e fa rispettare i regolamenti di condotta interni. Può essere incaricato di verificare periodicamente la chimica delle acque nelle piscine e le condizioni igieniche dell'ambiente:
- Bagnino di salvataggio qualificato.

- con elevate competenze, conoscenze linguistiche ed esperienza, organizza viaggi ed eventi, trovando le soluzioni più adatte alle richieste dai Clienti, in termine temporali, di qualità e di costo:
 - o Organizzatore di viaggi.

- è Impiegato Tecnico, Commerciale o Amministrativo, Esperto Linguistico che, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnico, commerciali o amministrativi con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - o Operatore in lingua straniera.

- assiste nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno:
 - o Primo assistente veterinario.

- con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolge uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio;
 - o Addetto Ufficio Paghe e Contributi;
 - o Contabile Clienti/Banche e Fornitori;
 - o Fatturista;
 - o Addetto Acquisti;
 - o Addetto CED;
 - o Preparatore di commissioni;
 - o Addetto alle pratiche doganali e valutarie;
 - o Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
 - o Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione della documentazione procedurale.

- con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, effettua servizi a favore delle aziende, delle comunità o delle persone, quali:
 - o Addetto alle agenzie immobiliari;
 - o Addetto alle agenzie di servizi matrimoniali;
 - o Indossatrice;
 - o Addetto alle agenzie di scommesse;
 - o Addetto alle pompe funebri;
 - o Addetto ai servizi religiosi;
 - o Addetto alle attività investigative;
 - o Addetto all'antitaccheggio;
 - o Addetto al controllo delle vendite.

- opera con l'analisi di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali:
 - o Spedizioniere Coordinatore;

- Addetto ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
 - Vice magazziniere;
 - Pianificatori (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
 - Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni.
- Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Sesto Livello ed "Esperti Esecutori Settoriali e Coordinatori".

Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea:

- L'Operaio di "Specializzato" di Sesto Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria che:
- in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - Capo squadra Tecnico Specializzato e Coordinatore.
 - in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali:
 - Capo squadra Manutentore elettrico Specializzato e Coordinatore;
 - Capo squadra Manutentore idraulico Specializzato e Coordinatore;
 - Capo squadra Fumista Specializzato e Coordinatore;
 - Capo squadra Riparatore Specializzato e Coordinatore;
 - Capo squadra Autoriparatore Specializzato e Coordinatore.
 - è in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicare tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da lui stesso preparata, che deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini:
 - Capo squadra Parrucchiere Specializzato e Coordinatore.
 - Capo squadra Acconciatore Specializzato e Coordinatore.
 - sa eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto e pettinatura sui manichini:
 - Capo squadra Barbiere Specializzato e Coordinatore.

- è in grado di svolgere tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo:
 - o Capo squadra Truccatore Specializzato e Coordinatore.

- è in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate e gestione dei servizi di sauna e palestra:
 - o Capo squadra Estetista Specializzata e Coordinatrice.

- presiede allo sbarco/imbarco dei contenitori in modo da non pregiudicare l'integrità alla struttura della nave. Controlla l'assetto della nave e segnala all'Ufficiale di bordo le eventuali correzioni. Segnala al manovratore della gru di banchina quanto necessario per il corretto spostamento delle gru. Coadiuvata i rizzatori nello svolgimento del loro lavoro, salendo quando necessario con essi anche ai tiri superiori:
 - o Deckman Specializzato e Coordinatore.

- conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria D e E;
 - o Autista di autosnodato Specializzato e Coordinatore.

- conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D:
 - o Autista di autobus Specializzato e Coordinatore.

- conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate:
 - o Autista di autotreni Specializzato e Coordinatore.

- è responsabile della sala macchine e del funzionamento, documentazione e manutenzione degli impianti e della rete di distribuzione del freddo:
 - o Tecnico Frigorista Specializzato e Coordinatore.

- in base alle ampie conoscenze inerenti la propria attività e di quelle affini, in condizioni di autonomia esecutiva, nel rispetto delle disposizioni ricevute, manovra gru, anche con più ganci indipendenti, effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedano grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di macchinari o di parti ingombranti e di difficile piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di impianti o di strutture metalliche complesse. Per la conoscenza delle macchine e loro parti da sollevare e dei materiali utilizzati, anche coordinando altro personale, esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, quando necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:
 - o Gruista Specializzato Specializzato e Coordinatore.

- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Sesto livello ed "Esperti Esecutori Settoriali e Coordinatori".

SETTIMO LIVELLO

Declaratoria di Settimo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di elevata autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ il Lavoratore "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di elevata autonomia Operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (VI livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.

Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea:

- L'Impiegato "Qualificato" di Settimo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria, che:
 - con specifica collaborazione e competenza, in possesso di diploma di laurea pertinente o decennale esperienza, svolge servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e formativo, quali: sostegno a pazienti, partorienti, puerpere, anziani autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici; progetta e sviluppa le varie fasi dell'assistenza; assistenza nelle attività di insegnamento, formazione e tutoraggio:
 - Educatore;
 - Assistente;
 - Assistente e Tutor nei percorsi formativi e di insegnamento.
 - con specifica collaborazione e competenza, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali: recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, in possesso di pertinenti diplomi o di 5 anni esperienza, è:
 - Attore;
 - Ballerino;
 - Musicista.
 - svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedano competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate, provvedendo, quando previsto, all'esazione del dovuto:
 - Addetto Accettazione Pazienti.
 - con specifica collaborazione e competenza, assiste il farmacista nella generica consulenza ai Clienti per prodotti non medicinali, nella vendita di merci al dettaglio,

provvedendo all'archiviazione, registrazione, certificazione ed informatizzazione necessaria:

- Assistente di farmacia.

- seguendo le priorità generali fornite dal Titolare o da lavoratore preposto di livello superiore, con specifica collaborazione, nell'ambito delle proprie mansioni, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze, tramezzini, rispettando le ricette e le indicazioni ricevute, utilizzando correntemente le attrezzature necessarie. Cura il riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle aziende medie e grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Micro o Piccole aziende:
 - Secondo Cuoco;
 - Commis di cucina, che abbia acquisito almeno quattro anni di esperienza pratica di lavoro nello svolgimento delle relative mansioni;
 - Secondo Pizzaiolo;
 - Operatore pizza che sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
 - Secondo Pasticcere;
 - Secondo Gelatiere;
 - Pastaio, intendendosi colui che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc;

- svolge servizi di caffetteria, al banco o ai tavoli e/o somministra bevande anche alcoliche. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle aziende Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle aziende Micro e Piccole:
 - Commis di sala e bar, che abbia acquisito almeno quattro anni di esperienza pratica di lavoro nello svolgimento delle relative mansioni;
 - Secondo Barman.

- svolge mansioni che richiedano competenze relazionali e professionali specifiche, quali:
 - Banconiere;
 - Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
 - Addetto al servizio al banco, ai tavoli, al ricevimento degli ordini ed agli incassi;
 - Addetto alle casse di bar, pasticceria, gelateria, ristorante, self-service, tavola calda, mensa, negozi, ecc;
 - Addetto alla biglietteria.

- per la propria competenza specifica, garantisce il rispetto delle disposizioni e/o l'effettuazione di servizi, quali:
 - Cellista surgelati o precotti;
 - Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
 - Dispensiere;
 - Cantiniere.

- è addetto all'accoglienza dei clienti, al ricevimento delle loro richieste, lamentele o complimenti relativi al servizio. Cura, per quanto possibile, il piacere e la soddisfazione del cliente:
 - o Secondo Maitre de salle;
 - o Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
 - o Guardarobiere consegnatario.

- con brevetto di nuoto, vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine o stabilimenti balneari, facendo rispettare le regole di condotta determinate dalla Direzione e, in caso di emergenza, dopo aver portato in salvo l'assistito, chiama i soccorsi appropriati:
 - o Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto.

- assiste nella conduzione della clinica veterinaria e nei lavori correlati, il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno o il primo assistente veterinario:
 - o Secondo assistente veterinario.

- con specifica collaborazione e conoscenza linguistica dei termini tecnici specifici, propone ai Clienti viaggi, tour, gite già organizzate seguendo il loro iter d'acquisto. Provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti aerei, ferroviari, navali ecc.:
 - o Operatore di Viaggi.

- svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Centralinista addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso dell'inglese;
 - o Operatore di videoscrittura con utilizzo dei programmi Word, Excel ecc.;
 - o Addetto a mansioni di segreteria di direzione e ricevimento Clienti/Fornitori;
 - o Servizi di Accoglienza – steward e hostess;
 - o Fatturista;
 - o Addetto salvataggi EDP;
 - o Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
 - o Controllo attestati d'ingresso;
 - o Conducente di motofurgone e/o motobarca;
 - o Addetto agenzia pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche;
 - o Spedizioniere patentato e coadiutore;
 - o Operatore doganale;
 - o Addetto al campionario e finalizzazione dei campioni;
 - o Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
 - o Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionali ed internazionali;
 - o Addetto di Sindacati e Patronati;
 - o Addetto ai Partiti Politici;

- Addetto ai CAF;
 - Addetto alle informazioni telefoniche;
 - Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna;
 - Addetto ai servizi di vigilanza non armata;
 - Addetto alle attività investigative con supervisore operativo;
 - Telemarketing, televendita, promozione di vendite e addetto a informazioni telefoniche;
 - Operatori addetti al recupero e risanamento ambientale;
 - Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche;
 - Addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo.
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Primo Alinea della Declaratoria di Settimo Livello ed "Esecutive settoriali articolate e complesse".

Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea:

- L'Operaio "Qualificato" di Settimo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria, che:
- con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale, assistendo pazienti, partorienti, puerpere, anziani autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici, anche con attività ludiche ricreative complesse, progettando e sviluppando le varie fasi dell'assistenza:
 - Operatore Socio Sanitario che assiste soggetti non autosufficienti;
 - Operatore Socio Sanitario che assiste soggetti autosufficienti con oltre 60 mesi di anzianità;
 - Operatore Socio Sanitario addetto all'assistenza di base o ai servizi tutelari con oltre 60 mesi di anzianità.
 - negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed ai bagni ozonizzanti:
 - Fanghino con oltre 60 mesi di anzianità.
 - con specifica collaborazione, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, quali:
 - Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite;
 - Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura.
 - in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - Tecnico Qualificato.
 - in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati

- e/o rilevati, attraverso prove funzionali:
- Manutentore elettrico Qualificato;
 - Manutentore idraulico Qualificato;
 - Fumista Qualificato;
 - Riparatore Qualificato;
 - Autoriparatore Qualificato;
 - Operatore di piattaforma aerea Qualificato;
 - Operatore di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
 - Meccanici aggiustatori di bilance automatiche;
 - Operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
 - Pesatore pubblico munito di apposita patente;
 - Bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
 - Addetto a trasciochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali.
- è in grado di eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicare tinture e decolorazioni, meches, effettuare pettinature di fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione:
 - Parrucchiere Qualificato.
 - è in grado di eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute:
 - Barbiere Qualificato.
 - è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure, estetica, depilazioni, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici e tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature idonee ad ogni trattamento:
 - Estetista Qualificata.
 - è addetto alla vendita dei prodotti cosmetici con riscossione del prezzo:
 - Commesso Qualificato.
 - svolge mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico, scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento merci), segnalando i danni a contenitori e alla merce. Posiziona e muove la merce secondo le disposizioni ricevute, anche con l'utilizzo di transpallets manuali ed elettrici:
 - Magazziniere Qualificato.
 - esegue mansioni che richiedono specifica patente e/o certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas frigoriferi:
 - Manutentore Frigorista Qualificato.

- esegue lavori complessi per il collaudo delle caratteristiche di prodotti food e non food, attrezzature, macchinari o parti di essi, valutando e segnalando le anomalie riscontrate:
 - o Collaudatore Qualificato.
 - conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorrendo alla definizione dei parametri con scelta delle attrezzature da utilizzare:
 - o Addetto conduzione impianti Qualificato.
 - conduce una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue le complesse sostituzioni di utensili e tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze. Effettua il controllo delle operazioni eseguite, garantendo il rispetto del risultato:
 - o Guidamacchine attrezzate Qualificato.
 - nel rispetto delle disposizioni ricevute manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasposto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua anche manovre di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio:
 - o Gruista Qualificato.
 - conduce autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. E' responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni aziendali applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi:
 - o Conduttore mezzi di trasporto Qualificato;
 - o Conduttore di motobarca Qualificato;
 - o Conduttore di natanti azionati da propulsione meccanica Qualificato;
 - o Conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari Qualificato.
 - conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 30 tonnellate, con patente di categoria D e E;
 - o Autista di autosnodato Qualificato.
 - conduce autobus di qualsiasi massa a pieno carico, con patente di categoria D:
 - o Autista di autobus Qualificato.
 - conduce autotreni da 4 a 5 assi con portata massima da 40 a 44 tonnellate:
 - o Autista di autotreni Qualificato.
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi al Secondo Alinea della Declaratoria di Settimo livello ed "Esecutive settoriali articolate e complesse".

OTTAVO LIVELLO

Declaratoria di Ottavo Livello

Appartiene a questo livello:

- ✓ il Lavoratore che, con autonomia Operativa e Semplice, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea:

- Il Lavoratore d' "Ordine" o "Comune" di Ottavo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria, che:
 - è assistente o badante domiciliare e che, per conto dell'assistito o degli assistiti, svolge congiuntamente alcuni dei seguenti lavori generici e servizi ausiliari:
 - Posta, acquisti e pulizie;
 - Lavori domestici;
 - Assistenza nell'igiene personale;
 - Preparazione pasti;
 - Conducente di ambulanza.
 - con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale, assistendo pazienti, partorienti, puerpere, anziani autosufficienti, bambini, disabili, malati psichici:
 - Operatore Socio Sanitario che assiste soggetti autosufficienti fino a 60 mesi di anzianità;
 - Operatore Socio Sanitario addetto all'assistenza di base o ai servizi tutelari fino a 60 mesi di anzianità;
 - Animatore – accompagnatore;
 - Addetto amministrativo all'accettazione pazienti, senza esazione.
 - negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza ed alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero ed ai bagni ozonizzanti:
 - Fanghino fino a 60 mesi di anzianità.
 - con specifica collaborazione e competenza, nell'ambito delle attività ludiche ricreative complesse, quali: recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili, fino a 5 anni di esperienza, è:
 - Attore;
 - Ballerino;
 - Musicista.
 - svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito:
 - Addetto trasporti interni.

- esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile, quale:
 - o Aiuto Cuoco;
 - o Commis di cucina, sala e bar che abbia acquisito fino a quattro anni di esperienza pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
 - o Addetti di cucina di ristorazione a catena;
 - o Aiuto Pizzaiolo;
 - o Aiuto Pasticcere;
 - o Aiuto Gelatiere;
 - o Aiuto Barman;
 - o Caffettiere non barista;
 - o Secondo Banconiere;
 - o Addetto alla preparazione del locale (preparazione dei tavoli, del banco ecc.);
 - o Cameriere bar, tavola calda, self-service;
 - o Addetto ai servizi mensa o alla consegna dei cibi ordinati;
 - o Preparatore catering;
 - o Confezionatrice di buffet stazione o pasticceria.

- è in grado di offrire completa assistenza e, eventualmente, eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, messa in piega, lavatura capelli, frizioni, che abbiano semplici nozioni di carattere generale. Effettua, inoltre, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetiche:
 - o Aiuto Parrucchiera.

- è in grado di eseguire il taglio semplice dei capelli, frizioni, rasatura della barba e pettinatura:
 - o Aiuto Barbiere.

- utilizzando elementari attrezzature, è in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure estetica, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici che presentino semplice difficoltà:
 - o Aiuto Estetista.

- è Impiegato d'Ordine, quale:
 - o Archivista, protocollista;
 - o Addetto fotocopiatura/stampa di documenti, anche su fronte e verso con graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione testi;
 - o Imputazione dati;
 - o Videoscrittura Office;
 - o Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita;
 - o Addetto ai servizi operativi di ingresso;
 - o Operatore di "call center/customer care";
 - o Centralinista;
 - o Addetto alla portineria, Addetto al controllo accessi;
 - o Addetto ai servizi clienti;
 - o Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
 - o Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.

- sulla base di precise istruzioni, mediante semplici ed elementari operazioni, provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto, effettua il controllo visivo della qualità del prodotto:
 - o Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati.

- è Operaio Comune, quale:
 - o Magazziniere addetto al carico e scarico e che provvede a segnalare il riordino delle scorte (materiale di consumo);
 - o Addetto al controllo imballaggi con certificazione;
 - o Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
 - o Addetto alle pulizie;
 - o Custode senza apparecchiature di videosorveglianza;
 - o Usciere;
 - o Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura, senza esazione;
 - o Operaio ausiliario;
 - o Addetto alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento;
 - o Addetto alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento anche per conto terzi;
 - o Addetto a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc.;
 - o Addetto alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
 - o Addetto alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne che opera con la supervisione di lavoratori di livello superiore;
 - o Addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore;
 - o Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza, che opera in squadra con lavoratori di livello superiore;
 - o Addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore.

- svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragghi semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito:
 - o Conduttore automezzi;
 - o Conduttore carrelli elevatori (di portata inferiore a 3 tonnellate);
 - o Gruista comune;
 - o Imbragatore.

- conduce autocarri con massa a pieno carico inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B:
 - o Autista di autocarro.

- conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio inferiore o uguale ai 750 kg, con patente di categoria B:
 - o Autista di autotreno.
 - conduce autotreni composto da autovettura trainante rimorchio con massa a pieno carico del rimorchio superiore ai 750 kg e massa a pieno carico di veicolo inferiore o uguale alle 3,5 tonnellate, con patente di categoria B:
 - o Autista di autotreno.
 - conduce autocarri a due assi con portata massima fino a 18 tonnellate, fino a 60 mesi di anzianità:
 - o Autista di autocarri.
 - esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container:
 - o Imballatore.
 - sulla base di precise istruzioni, mediante semplici ed elementari operazioni provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto, effettua il controllo visivo della qualità del prodotto:
 - o Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati.
- Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Ottavo livello ed "Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee.

Nota 1: Mobilità Verticale Professionale dall'8° al 7° livello

Le Parti, nel comune interesse, intendendo promuovere la valorizzazione delle capacità professionali dei Lavoratori nell'ambito delle attività aziendali richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale che si attiverà nei seguenti termini:

- ✓ *il Lavoratore assunto all'Ottavo livello, che acquisisca le competenze richieste dal suo livello su almeno due esemplificazioni tra loro eterogenee, e che acquisisca le competenze professionali di almeno un'esemplificazione del livello superiore, con l'accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di 48 mesi dalla loro acquisizione, passerà al Settimo livello, fermo restando che, in ogni caso, il Settimo livello spetterà all'atto della definitiva adibizione alle mansioni superiori.*

TITOLO LVIII OPERATORI DI VENDITA - VIAGGIATORI

Art. 135 - Classificazione del Personale - Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1ª categoria: "Impiegato di Elevato Concetto" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.

- b) Operatore di Vendita di 2^a categoria: "Impiegato di Concetto" assunto stabilmente da una Azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- c) Operatore di Vendita di 3^a categoria: "Impiegato di Elevata Qualificazione" assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Art. 136 - Assunzione Operatori di Vendita - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. il periodo di tempo minimo annuale per cui l'Azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- b. eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- c. i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- d. l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- e. i limiti d'uso dell'autovettura aziendale concessa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale per motivi di lavoro.

Art. 137 - Retribuzione Variabile: provvigioni - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, ed una parte variabile, a raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni, correlata al risultato conseguito dall'Operatore di Vendita. La retribuzione condizionata variabile, o provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è ragguagliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente. Le provvigioni, o i premi condizionati al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire, a raggiungimento, un premio almeno pari al 7% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante nel periodo considerato. Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede. I premi o le provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall'Azienda con terzi che l'operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza. L'Operatore di Vendita ha diritto ai premi od alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, se la proposta sia pervenuta all'Azienda o direttamente all'operatore di vendita in data antecedente la cessazione, quando gli affari siano conclusi entro sei mesi dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione dell'affare sia da condurre prevalentemente all'attività dell'operatore di vendita stesso. Specifiche circostanze possono rendere equa la ripartizione della provvigione tra gli operatori di vendita intervenuti (uscente e subentrante).

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 60 giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'Azienda può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'operatore di vendita non spetta alcuna provvigione. Le provvigioni maturate nel mese sono liquidate entro 90 giorni con la retribuzione del mese corrente. Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'Azienda invierà all'operatore di vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale dell'Azienda. L'Azienda ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'operatore di vendita. Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'Azienda entro 60 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'operatore di vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso per grave inadempimento da parte dell'Azienda (giusta causa), con conseguente obbligo di ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le provvigioni per affari conclusi con clienti della zona dell'operatore di vendita, in occasione di fiere o mostre, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50%. In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale. Ove l'Azienda ed il cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'operatore di vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le parti possono concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti. Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

TITOLO LIX PERIODO DI PROVA

Art. 138 - L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO	PERIODO DI PROVA
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*
II	6 mesi*
III	4 mesi*
IV e Op. di Vendita 1 ^a Cat.	3 mesi*
V e Op. di Vendita 2 ^a Cat.	2 mesi*
VI, VII, VIII e Op. di Vendita 3 ^a Cat.	1 mese*
Lavoratori discontinui	1 mese*

* di calendario

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO LX TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 139 - Dal 01/11/2012 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.C.M.</i>
Quadro	1.979,76
I	1.716,96
II	1.533,00
III	1.375,32
IV	1.226,40
V	1.095,00
VI	1.007,40
VII	928,56
VIII	876,00
Op. di Vendita 1 Cat.	1.140,55
Op. di Vendita 2 Cat.	1.018,35
Op. di Vendita 3 Cat.	936,88
<i>Livello</i>	<i>P.B.N.C.O</i>
Lavoratori discontinui €/h	4,49

Dal 01/06/2014 la PBNM sarà così incrementata:

Livello	P.B.N.C.M.
Quadro	39,60
I	34,34
II	30,66
III	27,51
IV	24,53
V	21,90
VI	20,15
VII	18,57
VIII	17,52
Op. di Vendita 1 Cat.	22,81
Op. di Vendita 2 Cat.	20,37
Op. di Vendita 3 Cat.	18,74
Livello	P.B.N.C.O.
Lavoratori discontinui €/h	0,090

Art. 140 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR) - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 2 al presente CCNL, da aggiungere alla PBNM, o PBNO, prevista al precedente Art. 139.

Tale elemento perequativo recupera circa 1/3 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'Art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA regionali.

Art. 141 - Indennità di mancata contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'Art. 17 del presente CCNL le Parti concordano, per la durata del presente Contratto, le seguenti Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza. Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Determinazione dell'indennità

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Tab: VM

Livello	VM
Quadro	73,25
I	63,53
II	56,72
III	50,89
IV e Op. di Vendita 1° Cat.	45,38
V e Op. di Vendita 2° Cat.	40,52
VI e Op. di Vendita 3° Cat.	37,27
VII	34,36
VIII	32,41
Lavoratori discontinui €/h	0,17

Tab. H

Assenze nel mese	Correttivo H
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{OLM} - \text{OLav}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

8

OLM = Ore Lavorabili nel Mese

OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume OLM = 168):

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza}$$

8

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi (ovviamente, uguale a 1 in caso di lavoro a tempo pieno).

In caso di Tempo Parziale, anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, essendo correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente (01.01 – 31.12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL.

Essa, avendo natura premiante condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{TP}) \times \text{K}$$

Tab. 1: Valore di K

<i>Livello</i>	<i>VM in €/h</i>
Quadro	3,05
I	2,65
II	2,36
III	2,12
IV e Op. di Vendita 1° Cat.	1,89
V e Op. di Vendita 2° Cat.	1,69
VI e Op. di Vendita 3° Cat.	1,55
VII	1,43
VIII	1,35
Lavoratori discontinui €/h	1,35

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

NON concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Criteri di calcolo:

- a. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente.
- b. Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
- c. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il Lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dalla matricola e le ore lavorabili previste dal calendario annuale, secondo la seguente formula:

$$\text{Indennità} = (\text{Ore Ordinarie Lavorate} - 1640) \times \frac{\text{ore lavorabili per il lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}} \times \% \text{ TP} \times \mathbf{K}$$

Saranno dovuti solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza "tutti i motivi", con le sole eccezioni tassative sopradette espresse in ore.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 3/13):

"Questa Commissione Bilaterale di Interpretazione contrattuale, a fronte di recente specifico quesito, esaminate le bozze del CCNL predisposte nel corso delle discussioni tra le Parti ed effettuate le varie simulazioni applicative, ritiene che le indennità di mancata contrattazione, mensili ed annuali, non siano spettanti agli Apprendisti.

Infatti, le Parti sottoscrittrici il CCNL non hanno previsto che le ore di formazione siano utili ai fini della presenza e già, per ciò solo, le indennità di mancata contrattazione, mensili ed annuali, risulterebbero di fatto compromesse.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine dell'apprendistato, le stesse indennità saranno integralmente dovute.

In particolare, l'indennità di mancata contrattazione annuale sarà dovuta alla prima scadenza utile dopo la qualifica, con calcolo da effettuarsi sulle ore lavorate nell'anno di calendario precedente, considerando, in questo caso, come lavorate anche le ore di formazione effettuate.

Nel caso in cui le predette indennità siano state previste nel contratto individuale o determinate ai fini di garantire l'equivalenza delle retribuzioni spettanti, le stesse saranno dovute anche all'Apprendista.

Al di fuori dei casi che precedono, i Datori di lavoro che già riconoscono agli apprendisti le indennità di mancata contrattazione, avranno diritto di sospenderle, però senza possibilità di ripetere gli importi a tale titolo già retribuiti".

TITOLO LXI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 142 - La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale o RMN di cui al punto f. dell'articolo 27.

Art. 143 - Indennità correlate alla mansione - Per le indennità proprie del settore:

- "Personale non medico delle Case di Cura": si rinvia all'Allegato 8;
- "Logistica e Trasporti": si rinvia all'Allegato 9;
- "Personale Artistico e addetti allo spettacolo": si rinvia all'Allegato 10.

Indennità di cassa: Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, **qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

TITOLO LXII AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 144 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importo</i>
Quadro	29,10
I	25,20
II	22,50
III	20,20
IV e Op. di Vendita 1 ^a Cat.	18,00
V e Op. di Vendita 2 ^a Cat.	16,10
VI e Op. di Vendita 3 ^a Cat.	14,80
VII	13,60
VIII e Lavoratori discontinui	12,90

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

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

In caso di prima applicazione aziendale da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

“Questa Commissione riporta l'art. 11 dell'Accordo Interconfederale:

“... Omissis Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.”

Pertanto: “per l'Apprendista l'anzianità ai fini degli scatti comincerà a maturare solo a partire dal passaggio a qualificato”.”

TITOLO LXIII LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO

Art. 145 - Lavoro Ordinario - Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 146 - Lavoro Notturno - Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23:00 alle ore 6:00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Al personale in servizio su turni continui (h 24 x 7), che effettui almeno 5 notti al mese, per le notti eccedenti la quinta avrà diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro non a turni (15%). Le notti retribuite a percentuale ridotta (10%) saranno solo le prime 5 notti lavorate del mese.

Art. 147 - Lavoro Festivo Notturno - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%, purchè il lavoro festivo notturno non cada oltre la quinta notte lavorata nel mese, nel qual caso la maggiorazione sarà del 20%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a. Ordinario festivo	10%	5%
b. Ordinario notturno	15%	10%**
c. Ordinario festivo notturno	20%	15%**

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nei tempi descritti.

** Percentuale applicata solo nelle prime 5 notti lavorate nel mese; dalla sesta si applicherà la percentuale prevista per il “Lavoro non a turni” (15% o 20%).

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

TITOLO LXIV

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO E RIPOSI COMPENSATIVI

Art. 148 - Lavoro Supplementare e Straordinario - Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro extraorario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
- b) 10% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;
- c) 15% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- d) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- e) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- f) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

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

Riposi compensativi

Il Datore, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario, anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le otto settimane lavorative successive all'evento in questione,

secondo calendario programmato dall'Azienda, purchè il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che l'Azienda intende avvalersi del regime previsto al presente articolo.

Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi più favorevoli applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).

In caso di straordinario con riposo compensativo lo stesso, entro il limite di 2 ore giornaliere nei primi 5 giorni della settimana e di 5 ore il sabato e con il godimento dei riposi, perde a tutti gli effetti, anche legali, la qualificazione di "lavoro straordinario", non concorrendo a formare i limiti legali e contrattuali previsti per il lavoro straordinario.

In caso di straordinario con riposo compensativo saranno riconosciute al Lavoratore le seguenti maggiorazioni della Retribuzione Oraria Normale, in alternativa a quelle previste per lo straordinario senza riposo compensativo:

- a) 3% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
- b) 5% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;
- c) 7% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- d) 10% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- e) 12% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- f) 15% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Resta inteso che la mancata effettuazione del riposo compensativo entro il termine previsto riqualifica il lavoro come straordinario ed il Lavoratore avrà diritto sia alla liquidazione della retribuzione ordinaria afferente, sia alle eventuali più elevate maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

In tal caso lo straordinario effettuato senza riposo compensativo sarà considerato "straordinario" sia agli effetti legali che contrattuali.

La Contrattazione di Secondo Livello, sempre nel rispetto dei casi e limiti previsti dalla Legge, a livello locale, potrà stabilire differenti modalità di flessibilità di recupero e diverse maggiorazioni.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario retribuito e con riposo compensativo

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione su RON*</i>	<i>Maggiorazione su RON* con riposo compensativo</i>
Supplementare nel Tempo Pieno	5%	3%
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%	5%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%	7%
Straordinario diurno festivo	20%	10%
Straordinario notturno	25%	12%
Straordinario notturno festivo	30%	15%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

“Interpretazione Contrattuale Integrativa e Riassuntiva sulla disciplina relativa all’indennità di forfezzazione dello straordinario:

- *A norma dell’art. 84 del CCNL “Servizi”, il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 1° e 2° livello, non è soggetto a limitazioni di orario e la Paga Base Nazionale Mensile, prevista contrattualmente per tali livelli d’inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro “straordinario o supplementare effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili)”. Eventuale lavoro straordinario eccedente tali limiti potrà essere interamente forfezzato.*
- *Per i Lavoratori di 3° e di 4° livello, che contrattualmente coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti, o per i Lavoratori di qualsiasi livello che operano fuori sede, per i quali non sia di fatto possibile la documentazione dettagliata dello straordinario prestato, è possibile prevedere un’indennità (mensile) di forfezzazione del lavoro straordinario prestato, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario effettivamente svolto o dell’accredito in Banca delle Ore (art. 149 del CCNL “Servizi”), pur essendo tali Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro (vedi successivo punto 7).*
- *Nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà di documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dell’abituale sede di lavoro o in sede non organizzata e di lavoro supplementare conseguente a richieste determinate da esigenze non programmabili e non rinviabili di terzi, sarà possibile, con accordo sottoscritto nella lettera di assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfezzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi una parte dell’orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l’orario del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, la forfezzazione di quota del potenziale lavoro supplementare, sempre fermo restando la possibilità alternativa di accredito in Banca delle Ore, potrà avvenire anche tramite successivo accordo assistito (sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro) tra Azienda e Lavoratore.*
- *L’importo di forfezzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione, in quella di concessione dell’indennità sostitutiva od in successivo accordo assistito), il quale dovrà indicare il limite orario medio mensile di straordinario forfezzato.*
- *La forfezzazione dello straordinario non può in nessun caso considerarsi retribuzione ordinaria e, pertanto, non da origine al c.d. “consolidamento”. Essa è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché per T.F.R. e non concorre a formare la Retribuzione Mensile Lorda Normale (comma 7 dell’art. 148 del CCNL “Servizi”).*
- *Per quanto precede, il Datore di lavoro non riconoscerà, pro quota, l’indennità di forfezzazione del lavoro straordinario in caso di ferie, e in tutti i casi di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo dovuta, purché superiore ai 14 giorni nel mese di calendario.*
- *Resta inteso che, salvo sia diversamente previsto dall’Accordo Individuale o da eventuale Contratto di Secondo livello Aziendale, la forfezzazione del lavoro straordinario per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro (Lavoratori di 3°, 4° livello o di livello inferiore) è sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi cinque giorni della settimana ed entro il limite massimo di 10 ore settimanali, sempre nel rispetto del limite annuale contrattuale (250 ore annue: art. 148 del CCNL “Servizi”).*
- *Sempre salvo diverso Accordo di Secondo Livello, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione del 15% per i CC.CC.NN.LL. “Servizi” accreditato nella Banca delle Ore.*
- *Qualora la voce di forfezzazione mensile per sei mesi consecutivi risultasse inferiore di oltre il 20% del controvalore dello straordinario effettivamente prestato, le Parti dovranno concordare l’adeguamento della*

maggiorazione o una diminuzione dello straordinario prestato.

- *L'indennità di forfezzazione mensile di lavoro straordinario cesserà nei seguenti casi:*
 - *perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;*
 - *nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.*

La cessazione della forfezzazione dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore ed è soggetta ai termini di preavviso contrattualmente previsti per il caso di dimissioni.

In caso di cessazione della forfezzazione, al Lavoratore sarà dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore.

- *La presente disciplina è cedevole rispetto a quella eventualmente prevista da Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il C.C.N.L. applicato.*
- *In sintesi, si riporta un prospetto riassuntivo:*

Qualifiche/Livelli	Disciplina
<i>Quadro 1° e 2°</i>	<i>Personale non soggetto a limitazione d'orario, salvo criteri di ragionevolezza e di tutela dell'integrità della persona. La relativa P.B.N.M. già comprende il lavoro straordinario prestato nei giorni lavorativi (massimo 22 ore mensili), con possibilità di forfezzare, l'eventuale straordinario eccedente.</i>
<i>3°, 4° livello o livelli inferiori</i>	<i>Personale soggetto alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro, salvo le eventuali deroghe collettive concordate. La forfezzazione riguarderà lo straordinario effettuato nei soli giorni lavorativi (quindi con esclusione dei giorni festivi e di riposo) e nei limiti settimanali (10 ore) e annuali (250 ore) previsti dal CCNL, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore di lavoro eccedente tali limiti od eventuali deroghe collettive concordate.</i>
<i>Qualsiasi livello, nel caso di lavoro a Tempo Parziale</i>	<i>È possibile la forfezzazione di una parte del lavoro supplementare, intendendosi la parte dell'orario compreso tra il previsto orario del Tempo Parziale e l'orario del Tempo Pieno, sempre salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore."</i>

TITOLO LXV BANCA DELLE ORE

Art. 149 - Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;

2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la maggiorazione del 5%, per le ore d'intensificazione effettuate entro le 10 ore giornaliere di lavoro complessive e le 48 ore complessive settimanali e, nei contratti a tempo parziale, per le ore d'intensificazione feriale, che siano comprese nelle 8 ore giornaliere complessive e 40 ore complessive settimanale.

Oltre tali limiti, la maggiorazione di accredito nella Banca delle Ore sarà:

- a) del 7% per le ore di intensificazione feriali, eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale;
- b) del 10% per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno, in giorno di riposo;
- c) del 12% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne;
- d) del 14% per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno festivo;
- e) del 15% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne festive.

Le ore di intensificazioni dovranno essere contabilizzate nella Banca delle Ore, a credito del Lavoratore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro. Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà un ulteriore maggiorazione del 5%, al momento di chiusura del rapporto.

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 48 ore o, eccezionalmente, di 24 ore. La volontaria accettazione del minore preavviso, da 24 a 0 ore, determina il diritto del Lavoratore di percepire 0,60 centesimi di indennità per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività, ferie e permessi.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON*</i>
A. Intensificazione per le ore effettuate entro le 10 ore giornaliere di lavoro complessive e le 48 ore complessive settimanali e, nei contratti a tempo parziale, per le ore feriali che siano comprese nelle 8 ore giornaliere complessive e 40 ore complessive settimanale	5%
B. Intensificazione per le ore feriali, eccedenti la decima ora giornaliera o la cinquantesima ora settimanale	7%
C. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno, in giorno di riposo	10%
D. Intensificazione per le ore effettuate in ore notturne	12%
E. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo	14%
F. Intensificazione per le ore effettuate in ore notturne festive	15%
G. Accredito in caso di cessazione (oltre alle lettere A. - F. che precedono)	5%
H. Indennità fissa di minor preavviso: - da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,60 Euro/ora

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

La Contrattazione di Secondo Livello, tenuto conto delle concrete situazioni aziendali, del lavoro e delle esigenze di salvaguardia e/o sviluppo, potrà temporaneamente derogare dalla disciplina contrattuale sopra esposta.

TITOLO LXVI**TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'**

(Modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello)

Art. 150 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art 151 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Art. 152 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

Art. 153 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex. art. 79 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la

sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 154 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze normalmente imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza e la salute. Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi di servizio.

Durante i turni di reperibilità il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento. Pertanto, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

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

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le due settimane su quattro e non dovrà comunque essere richiesta per più di sette giorni continuativi.

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

Liv.	Indennità di Reperibilità in Euro		
	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di Riposo	24 ore in Giorno Festivo
Q	14,94	22,41	26,61
1	12,96	19,44	23,08
2	11,57	17,35	20,61
3	10,38	15,57	18,49
4	9,26	13,88	16,49
5	8,26	12,40	14,72
6	7,60	11,40	13,54
7	7,01	10,51	12,48
8	6,61	9,92	11,78
Op. Vend. 1° Cat.	8,61	12,91	15,33
Op. Vend. 2° Cat.	7,69	11,53	13,69
Op. Vend. 3° Cat.	7,07	10,61	12,59

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

Il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 70% della P.B.N.C.O.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero, come previsto dall'art. 86 del presente CCNL, ma con il limite annuale di 40 giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta.

L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorchè giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Pronta Disponibilità

Con Accordo aziendale le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 50% dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici che prevedono tale istituto al di fuori del normale orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Rimborso spese non documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata.

Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 152 del presente CCNL.

Nota Integrativa sulla Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Per quanto precede, non è però impedito alla Contrattazione di secondo livello di modificare singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni aziendali attente al complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXVII APPRENDISTATO

(Aggiornato dall'Interpretazione della Commissione Bilaterale Prot. 13/2014)

Art. 155 - Durata - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello Operatore di Vendita di 1° categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello Operatore di Vendita di 2° categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello Operatore di Vendita di 3° categoria	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, nella misura del 90%.

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Integrazione (Prot. 13/14):

- ✓ *“considerato che numerosi profili del presente CCNL sono riconducibili alle “figure professionali dell’artigianato” (art. 4, comma 2 del D. Lgs 167/2011), per le quali è possibile costituire rapporti d’Apprendistato della durata massima di mesi 60;*
- ✓ *visto che l’Accordo Interconfederale per la disciplina dell’apprendistato del 29 aprile 2013 (allegato 1 al CCNL “Servizi”) al titolo “Qualifiche con durata dell’apprendistato superiore a 36 mesi” prevede che la disciplina sia cedevole rispetto a quella stabilita dai CCNL e/o dagli Accordi Integrativi di categoria;*

invidua

con decorrenza dal 1° dicembre 2014, le seguenti figure professionali alle quali potrà applicarsi un Contratto di Apprendistato Professionalizzante di durata superiore a 36 mesi, sempre nei limiti legalmente previsti:

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
Capo Cuochi	4°	60
	5°	54
Cuoco Unico	4°	60
	5°	54
Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico o Capo Pasticceria	4°	60
	5°	54
Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico o Capo Gelateria	4°	60
	5°	54
Capo Manutentori	4°	60
Capo Riparatori	4°	60
Capo Officina	4°	60

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Capo Tecnici Specialistici</i>	4°	60
<i>Manutentore</i>	5°	54
<i>Riparatore – Capo Officina</i>	5°	54
<i>Capo Squadra Tecnico Specialista e Coordinatore e Formatore</i>	5°	54
<i>Capo Squadra Estetista e Acconciatore Coordinatore e Formatore</i>	5°	54
<i>Massaggiatore</i>	6°	50
<i>Primo Cuoco</i>	6°	50
<i>Cuoco capo partita</i>	6°	50
<i>Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico</i>	6°	50
<i>Primo Pasticcere</i>	6°	50
<i>Primo Gelatiere</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Tecnico Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Manutentore Elettrico Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Manutentore Idraulico Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Fumista Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Riparatore Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Autoriparatore Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Tecnico Frigorista Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Parrucchiere Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Acconciatore Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Capo Squadra Barbiere Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Truccatore Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Capo Squadra Estetista Specializzata e Coordinatrice</i>	6°	50
<i>Tecnico Frigorista Specializzato e Coordinatore</i>	6°	50
<i>Secondo Cuoco</i>	7°	48
<i>Secondo Pizzaiolo</i>	7°	48
<i>Operatore PIZZA</i>	7°	48
<i>Secondo Pasticcere</i>	7°	48
<i>Secondo Gelatiere</i>	7°	48
<i>Pastaio</i>	7°	48
<i>Tecnico Qualificato</i>	7°	48
<i>Manutentore Elettrico Qualificato</i>	7°	48
<i>Manutentore Idraulico Qualificato</i>	7°	48
<i>Fumista Qualificato</i>	7°	48
<i>Riparatore Qualificato</i>	7°	48
<i>Autoriparatore Qualificato</i>	7°	48
<i>Meccanico aggiustatore di bilance automatiche</i>	7°	48
<i>Parrucchiere Qualificato</i>	7°	48
<i>Barbiere Qualificato</i>	7°	48
<i>Estetista Qualificato</i>	7°	48
<i>Manutentore Frigorista Qualificato</i>	7°	48

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Collaudatore Qualificato</i>	7°	48
<i>Addetto conduzioni impianti Qualificato</i>	7°	48

Art. 156 - Disciplina previdenziale e assistenziale - Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D. Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

Art. 157 - Malattia - Infortuni - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comperto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti dall'Azienda nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

La Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale ha emesso la seguente Interpretazione (Prot. 2/13):

"E' confermato che il periodo di comperto deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro.

In riferimento all'integrazione datoriale, si riporta la previsione contrattuale:

- 1) *primi tre giorni di carenza: nessuna retribuzione e contribuzione;*
- 2) *episodi morbosi diversi determinano le competenze spettanti per ogni singola malattia;*
- 3) *quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comperto."*

Recesso in costanza di protezione. Si rinvia all'art. 13 dell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in Allegato 1) al presente CCNL.

Art. 158 – Apprendistato: Assunzione - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 155 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 159 - Apprendistato: Qualifiche - L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 160 - Apprendistato: Il Periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'Art. 138 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 138 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche. La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 161 - Apprendistato: Proporzione Numerica - Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 162 - Apprendistato: Competenze degli Enti Bilaterali - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 163 - Apprendistato: Trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 164 - Apprendistato: Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 165 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 166 - Diritti dell'Apprendista - L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Art. 167 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, vista la recente modifica legale dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

TITOLO LXVIII INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 168 - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

TITOLO LXIX DISCIPLINARE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 169 - Doveri del Lavoratore - Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 170 - Disposizioni Disciplinari - Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;

4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il **provvedimento del rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il **provvedimento della multa** si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f. si presenti al lavoro in stato di manifesta alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'ENBIC.

Il **provvedimento della sospensione** dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. non si presenti, senza giustificato e comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda;
- f. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il **provvedimento del licenziamento disciplinare**, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. si assenti, senza giustificazione, per 3 giornate complessive nell'arco degli ultimi 24 mesi, nel giorno precedente o seguente i giorni di riposo o festivi o di ferie;
- c. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art. 169;
- d. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- e. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- f. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- g. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- h. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- i. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- j. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- k. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- l. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- o. sia recidivo nel non presentarsi, senza giustificato e comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda;
- p. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;

- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. nell'ambito di lavoro commetta molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo retributivo o normativo, corrispondendo ad una sospensione non retribuita.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, l'intervenuto periodo di sospensione cautelare non disciplinare corrisponderà ad un periodo di sospensione retribuita.

Indipendentemente dalle azioni disciplinari, il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 171 - Codice disciplinare - Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

TITOLO LXX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 172 - Recesso del Datore di lavoro - Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidenza specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 170 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimo 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 170 che precede.

Art. 173 - Recesso del Lavoratore - Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dal comma 4, Art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

Art. 174 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro, I e II	60 giorni	90 giorni	120 giorni
III, IV e V Op. V. 1°, 2° e 3° cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni
VI e VII	20 giorni	30 giorni	45 giorni
VIII	10 giorni	15 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LXXI RISARCIMENTO DANNI

Art. 175 - I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Paga di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXXII

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 176 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: salvo diverso accordo aziendale, ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 90% del loro valore pieno.

TITOLO LXXIII
BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO
TERRITORIALI OD AZIENDALI

Art. 177 - Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella Contrattazione di Secondo livello gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

ANPIT - Confazienda Fedimprese - Unica	C.I.S.A.L. Terziario
C.I.D.E.C. <i>Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali</i>	C.I.S.A.L. <i>Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</i>

Allegato 1*Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato del 29 aprile 2013***Allegato 2***Elemento Perequativo Regionale***Allegato 3***Accordo sulla Contrattazione di secondo livello***Allegato 4***Protocollo RLS***Allegato 5***Tabelle Retributive suddivise per Regioni***Allegato 6***Indennità di contingenza***Allegato 7***Sintesi Contrattuale***Allegato 8***Disciplina specifica per il Personale non medico delle Case di Cura***Allegato 9***Disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti***Allegato 10***Disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo*

Allegato 1

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 29 aprile 2013, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato, ad integrazione di quanto regolamentato in data 3 luglio 2012 tra Confindustria, Fedimpres, Unica, CISAL e CISAL Terziario:

Confederazione Datoriale:

- **CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali**
C.F. 97007450584

Via Trento, n. 56 - 84129 Salerno

Il Presidente e legale rappresentante *Paolo Esposito*

Confederazione Sindacale:

- **C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**
C.F.80418520583

Via Torino, 95 – 00184 ROMA

Il Segretario Generale *Francesco Cavallaro*

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale. Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, specialmente in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro.

Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "*Testo unico dell'Apprendistato*", così come modificato dalla Legge 92/2012.

Art. 1 Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Inoltre, conformemente al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti il 27 febbraio 2013, il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti d'apprendistato stipulati in ambito cooperativo, in tutti i casi in cui i rapporti di lavoro subordinato, anche dei soci lavoratori, siano regolati da uno dei CCNL sottoscritti tra le Parti firmatarie del presente Accordo.

Art. 2 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

Art. 3 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- della durata del contratto di apprendistato;
- del Tutor o Referente Aziendale.

Art. 4 Piano Formativo Individuale

Piano Formativo Individuale

È un documento che integra il contratto di apprendistato. In esso sono analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale sarà elaborato dall'Azienda in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di inizio del rapporto di apprendistato e presentato all'apposita Commissione Territoriale o Nazionale dell'Ente Bilaterale, seguendo le procedure di cui ai successivi artt. 19 e 20. Il Piano Formativo Individuale dovrà, comunque, essere conforme allo schema in allegato 1 (PFI).

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente Aziendale deve conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il Tutor o Referente Aziendale segue ed indirizza l'Apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

La formazione dell'Apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa. Esso è personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'Apprendista stesso e delle competenze da conseguire.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti approfondimenti collegati alla realtà aziendale ed alle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici e teorici delle mansioni richieste;
- conoscenza ed utilizzo delle procedure, strumenti, tecnologie e procedimenti di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- competenze trasversali, quali diritti e i doveri del lavoratore, comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro ecc.

La formazione teorica, anche come FAD, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel PFI in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione, sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali di Categoria o, in subordine, dalle strutture convenzionate FAD o, in alternativa, dagli Organismi di Formazione Regionali Convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale.

Quando la formazione è svolta dall'Ente Bilaterale di Categoria, o dalle strutture convenzionate FAD, si darà tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata.

Inoltre, le Parti concordano che gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

Modi della formazione

La formazione, interna od esterna all'Azienda, può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato;
- lezioni e/o esercitazioni;

- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza;
- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

Essa non deve essere complessivamente inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale per l'intera durata dell'apprendistato e deve essere svolta in costanza di apprendistato. Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

Formazione in precedenti periodi di apprendistato

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendistato in precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore qualora siano riguardanti le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

Art. 5 Periodo di prova

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve essere stipulato per iscritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del periodo di prova è disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista, ivi compresa, ai fini del recesso, anche la clausola di durata minima del patto di prova.

Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con il medesimo datore e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato

In materia di ferie, permessi, riposi, trattamento in caso di maternità/paternità, malattia e/o infortunio, salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una disciplina particolare, si applicano le disposizioni contrattuali.

Le Parti confermano che agli apprendisti **non sono dovute le indennità di mancata contrattazione mensili** (di solito IMMC) e **annuali** (di solito IAMC). Nel caso di accordo di secondo livello, esso potrà disporre in merito all'eventuale applicabilità agli apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi dodici, gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 Doveri del Datore

Il Datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'Apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni esclusivamente retribuite a cottimo o a lavori di manovalanza. Di non sottoporlo a sforzi o fatiche superiori alle sue forze fisiche o alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, salvo casi eccezionali, che non siano attinenti alla lavorazione o qualifica per la quale è stato assunto;
- informare nel corso dell'apprendistato e a domanda l'Apprendista sui risultati del suo addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento con documento conforme all'allegato, le competenze professionali acquisite dall'Apprendista;

- comunicare per iscritto all'Apprendista, al termine del periodo di apprendistato, gli esiti della formazione e l'eventuale qualifica professionale acquisita;
- registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul modello allegato al presente accordo;
- comunicare al Centro per l'impiego competente, nei termini legalmente previsti, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e di quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

Art. 9 Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del Datore di lavoro e del Tutor o Referente Aziendale per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, acquisendo le nozioni impartite;
- osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le disposizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata complessiva delle assenze ma ciò solo entro il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. In caso di assenze superiori a 30 giorni causate da ragioni diverse da quelle indicate, il Datore di lavoro avrà diritto di recedere dal contratto di apprendistato.

Art. 11 Assicurazioni e previdenza

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che alla sua conclusione intenda recedere, ne darà comunicazione prima del termine all'altra parte e dal termine decorrerà il preavviso di 15 giorni solari. Il preavviso decorrerà, quindi, dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso. Durante il preavviso, continueranno a trovare applicazione le discipline del contratto di apprendistato prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla corrispondente indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato. Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 Recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, le Parti ritengono che quanto al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di giorni 15 e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze superiori a 30 giorni, non è previsto, perciò solo, alcun prolungamento del periodo di apprendistato e che il recesso possa perciò effettuarsi anche se il termine cade entro l'anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere di preavviso previsto all'art. 12 che precede.

L'efficacia del parere delle Parti dinanzi espresso non è immediatamente operativa, essendo subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpellò.

Quanto al punto 2., nel caso in cui il termine dell'apprendistato cada entro un periodo di "protezione" e il Datore intenda recedere dal rapporto di lavoro, dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. il Datore dovrà comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo. Quindi, prima del termine previsto del periodo di apprendistato, anche quando eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

Quanto al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, quando la prognosi è superiore a 30 giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente dall'art. 10. Quando la prognosi complessiva anche nel caso di diversi eventi morbosi fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive che si prevedono per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 Proporzion e facoltà di assumere

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro i cui contratti in tale periodo sia giunti a conclusione. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Al fine di contenere possibili utilizzi impropri del contratto di apprendistato, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 5 unità.

Art. 16 Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionale o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Apprendistato professionale o contratto di mestiere – Procedure di applicabilità

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, essendo in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista, sarà determinata dal CCNL di categoria. Ove mancante o incompleta si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico Pratica
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello Operatore di vendita di prima categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

Quando il CCNL prevede 7 livelli e non 8, come ad esempio il CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sottoscritto in data 2 agosto 2012, così come modificato ed integrato in data 4 ottobre 2012, ferme restando le durate nei livelli equivalenti, l'apprendista con qualifica finale al 6° livello rimarrà al 7° livello per entrambi i periodi.

La previsione di cui sopra sostituisce, nello specifico, quanto previsto dall'art. 81 del CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sopra richiamato.

In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, l'Azienda che abbia tali figure e ne abbia interesse, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per l'attivazione di contratti di apprendistato con durata superiore a 36 mesi e fino al limite massimo di 60 mesi.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 18 Garanzia

Il Datore di lavoro ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità.

La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 Procedura di applicabilità apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Il Datore che intenda assumere apprendisti in attuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Parti di cui in Premessa, deve presentare domanda di conformità o di certificazione, corredata del Piano Formativo Individuale (PFI) compilato sulla base dei progetti standard individuati dall'apposita Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale o Territoriale, ove istituito.

Art. 20 Procedure di conformità e di certificazione

Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato tre livelli di definizione:

- il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, conseguentemente, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi due livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita da esse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale di inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione si prevede:

- A. un parere di conformità in relazione al Piano Formativo Individuale;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato che comprende anche quella del Piano Formativo Individuale.

Nel caso A) il parere di conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale, in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale, e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato. Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B), di certificazione, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco. La Commissione verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora il datore abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, al fine di garantire la necessaria conformità, saranno inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 21 Trasmissione PFI per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione e ricerca

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 22 Apprendistato in cicli stagionali

Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale annualmente coincidente con la durata stagionale.

In quest'ultimo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Le Parti concordemente stabiliscono la riduzione dei periodi tra successione di contratti di apprendistato a tempo determinato stagionale, come previsto dal 3° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, a giorni 20 per contratti a tempo determinati fino a sei mesi e giorni 30 per contratti a tempo determinato superiori a sei mesi.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 23 Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 29 aprile 2013.

Per CIDEC *Paolo Esposito*

Per CISAL *Francesco Cavallaro*

Allegato 1 (PFI)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

Azienda e Ragione Sociale _____

Sede Indirizzo _____ CAP (Comune) _____

P.I. _____ C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Legale rappresentante _____

*Timbro e Firma Azienda***Dati anagrafici Apprendista**

Nome _____ Cognome _____

C.F. _____ Nato a _____ il _____

Cittadinanza _____ Scadenza Permesso di soggiorno _____

Residenza/domicilio in Via _____ Provincia _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative _____

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Tutor

Tutor aziendale sig./sig.ra _____

C.F. _____

Categoria e Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

*Firma Tutor***Formazione già effettuata dall'apprendista**

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) _____
 B) _____
 C) _____
 D) _____

Firma Apprendista

Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1) _____
 2) _____
 3) _____
 4) _____
 5) _____
 6) _____
 7) _____

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*):

- On the job
 Affiancamento
 Esercitazioni e/o Lezioni
 Formazione a Distanza
 Testimonianze
 Action learning
 Visite aziendali

(..... *altro*)

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Apprendista _____

Firma Tutor _____

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in Via _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Mail _____ Cell _____

Titolo di Studio _____

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

Firma Apprendista

IMPRESA RAGIONE SOCIALE

Azienda (Ragione Sociale) _____ P.I. _____

Indirizzo _____ Prov _____ CAP _____ Telefono _____

Fax _____ E-Mail _____

Nominativo del Tutor/Refente Aziendale _____

Timbro e Firma Azienda

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/specifiche/insegnamento (con riferimento al PFI)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Totale ore		

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Tutor _____

Firma Apprendista _____

Allegato 2

Elemento Perequativo Mensile Regionale

LIV	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Val D'Aosta	Piemonte
Indici	114,4	112,8	112,6	111,9	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1
Q	192,73	182,28	180,97	176,40	172,48	157,45	149,61	141,12	141,12	131,97
1	167,15	158,08	156,95	152,98	149,58	136,55	129,75	122,38	122,38	114,45
2	149,24	141,14	140,13	136,59	133,55	121,92	115,85	109,27	109,27	102,19
3	133,89	126,63	125,72	122,54	119,82	109,38	103,93	98,03	98,03	91,68
⁴ Op.V 1*	119,39	112,91	112,11	109,27	106,84	97,54	92,68	87,42	87,42	81,75
⁵ Op.V 2*	106,60	100,82	100,09	97,56	95,40	87,09	82,75	78,05	78,05	72,99
⁶ Op.V 3*	98,07	92,75	92,09	89,76	87,76	80,12	76,13	71,81	71,81	67,15
7	90,40	85,49	84,88	82,73	80,90	73,85	70,17	66,19	66,19	61,90
8	85,28	80,65	80,08	78,05	76,32	69,67	66,20	62,44	62,44	58,39
Lav disc.	0,437	0,414	0,411	0,400	0,391	0,357	0,339	0,320	0,320	0,299

LIV	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	101,3	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	107,14	79,05	50,96	50,31	45,08	40,51	37,24	2,0	0,7	0,0
1	92,92	68,56	44,19	43,63	39,10	35,13	32,30	1,7	0,6	0,0
2	82,97	61,21	39,46	38,95	34,91	31,37	28,84	1,5	0,5	0,0
3	74,43	54,92	35,40	34,95	31,32	28,14	25,87	1,4	0,5	0,0
⁴ Op.V 1*	66,37	48,97	31,57	31,16	27,93	25,09	23,07	1,2	0,4	0,0
⁵ Op.V 2*	59,26	43,72	28,19	27,82	24,93	22,40	20,60	1,1	0,4	0,0
⁶ Op.V 3*	54,52	40,23	25,93	25,60	22,94	20,61	18,95	1,0	0,3	0,0
7	50,25	37,08	23,90	23,59	21,14	19,00	17,47	0,9	0,3	0,0
8	47,41	34,98	22,55	22,26	19,95	17,92	16,48	0,9	0,3	0,0
Lav disc.	0,243	0,179	0,116	0,114	0,102	0,092	0,085	0,004	0,001	0,000

* Operatore di Vendita di 1°, 2°, 3° Categoria

Allegato 3

*Accordo quadro interconfederale CIDEDEC- CISAL del 2.7.2012
sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa*

PREMESSO CHE:

CIDEDEC, Confederazione italiana degli esercenti commercianti

e

CISAL, Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

intendono avviare la stipula di contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Lavoratori dipendenti operanti nei settori commercio, servizi, turismo ed in altri importanti settori dell'economia del Paese e che, a tal fine, concordano le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

TUTTO CIÒ PREMESSO

CIDEDEC e CISAL, in seguito denominate anche "le Parti", confermano che obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nel settore della PMI.

Le parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva. Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro. Le Parti annettono particolare rilevanza alla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, che non trova un grande riscontro nell'ambito della PMI, e, per tale motivo, hanno introdotto gli Istituti dell'Indennità Mensile (IMMC) ed Annuale (IAMC) di Mancata Contrattazione che, introducendo meccanismi automatici di maggiore retribuzione, incentivano le aziende e gli stessi Lavoratori a definire in sede di trattativa Aziendale progetti finalizzati all'aumento della produttività, usufruendo delle defiscalizzazioni di Legge.

Le parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso gli Enti bilaterali di emanazione della loro contrattazione, ai quali demandano espressamente la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e di formazione.

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale identifica il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

1.3 Campo di applicazione. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità, al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche, che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

A tal fine la Parte che intende dare disdetta del contratto nazionale deve notificarlo nei sei mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

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

Nei 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento, dalla data di scadenza del contratto precedente, di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'*Indennità di Vacanza Contrattuale* sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. L'Osservatorio nazionale incardinato presso l'Ente Bilaterale, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, determinerà, con i criteri che precedono, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento. Dalla data di decorrenza del nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La contrattazione di secondo livello

2.1 Ambito di applicazione - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche in rapporto al differente costo della vita sul territorio.

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie specificatamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda, correlati a mansioni non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del contratto nazionale;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
3. premio di produttività e casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in rate mensili;
4. adozione d'ulteriori regimi di flessibilità e deroghe dell'orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale normale rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio, eventuale istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre turni o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale per particolari esigenze produttive aziendali;
5. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
6. determinazione dei turni feriali;
7. modalità di svolgimento della formazione nell'Apprendistato;
8. modalità applicative del lavoro a tempo parziale, a tempo determinato;
9. eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto;
10. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale, da attuarsi per il tramite degli organismi paritetici regionali o provinciali;
11. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
12. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
13. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
14. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
15. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di due mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

2.2 Indennità mensile (IMMC) e indennità annuale (IAMC) di mancata contrattazione.

A favore dei dipendenti d'aziende prive di contrattazione territoriale o aziendale di secondo livello che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quelli spettanti in base alla contrattazione nazionale, sarà riconosciuta dai singoli contratti collettivi nazionali di categoria la corresponsione nel mese di competenza di una somma lorda a titolo di indennità mensile di mancata contrattazione mensile (IMMC), pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale Mensile. Detto importo sarà rapportato alla presenza ed erogato per 12 mesi, se dovuto. Per i Lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'IMMC sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

In aggiunta, ai predetti Lavoratori, sarà riconosciuto a titolo di indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC) un importo pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale, proporzionato alla presenza nei 12 mesi di calendario dell'anno precedente. L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, qualora non sia intervenuta la contrattazione di secondo livello.

Le predette indennità cessano con l'acquisizione dei benefici della contrattazione territoriale e/o aziendale.

Nel caso di "stratificazione" delle contrattazioni di secondo livello quale, per esempio, contrattazione aziendale in regione ove già esistente una contrattazione regionale o provinciale di secondo livello, le parti, riconoscendo il fondamentale valore della contrattazione decentrata e nel rispetto del principio di sussidiarietà, concordano i seguenti criteri di prevalenza:

- a) la contrattazione aziendale;
- b) la contrattazione provinciale o settoriale;
- c) la contrattazione regionale;
- d) la contrattazione nazionale.

Per quanto precede, la contrattazione aziendale, salvo diversa esplicita previsione della stessa, dovrà intendersi sostitutiva di quella provinciale, settoriale, regionale o delle indennità di cui sopra anche qualora il trattamento complessivamente risultante fosse, in particolari casi od in particolari situazioni, singolarmente o collettivamente inferiore di quello sostituito.

2.3 Elemento Perequativo Regionale (EPR). L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero di tale differenziale di costo le Parti introducono nel CCNL l'elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità. Tale elemento perequativo recupera circa 1/5 del differenziale del costo della

vita tra le varie Regioni e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

2.4 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

2.5 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali con apposito regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato da CONFAZIENDA, uno dalla CISAL e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma. Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in Roma, presso la sede della CISAL, in data 2 luglio 2012.

Per CIDEK

*Il Segretario Generale
Bruno Randone*

Per CISAL

*Il Segretario Confederale
con delega al settore privato
Fulvio De Gregorio*

Allegato 4

Accordo Interconfederale CIDEDEC - CISAL

Norme per l'applicazione del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

TITOLO I AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

Art. 1 Sfera di applicazione

1. L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

1. Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
2. Godono del diritto al voto tutti i Lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, apprendistato. Sono eleggibili solo i Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

1. Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

1. Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 Dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo IV.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione

1. Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS

1. Le Aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle Aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

1. È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione D. Lgs 626/94

1. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore delle Aziende Commerciali.
2. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende Commerciali e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

1. L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

1. La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

1. E' concessa alle Aziende sino a 30 Dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

**TITOLO II
ORGANISMO PARITETICO****Art. 12 - Costituzione**

1. L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 per le Aziende Commerciali è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 13 - Territorialità

1. L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

1. Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 60,00 € (sessanta/00 euro) per Dipendente, inclusi gli Apprendisti, a carico delle Aziende sino a 15 Dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.
2. Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'Azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.
3. I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario intestato a ENBIC - Ente Bilaterale Confederale.
4. Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:
 - a) Quota iscrizione OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti);
 - b) Quota rinnovo OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti).

Art. 15 Retribuzione RLST

1. L'OP provvedere alla retribuzione dei RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'Art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

1. L'OP provvedere a notificare i nominativi dei RLST a tutte le Aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III

AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Art. 17 Sfera di applicazione

1. Per le Aziende e/o unità produttive con più di 15 Dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i Lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero dei RLS

1. Il numero dei RLS da eleggere sarà di:
 - a) Aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
 - b) Aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
 - c) Aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

1. Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
 - a) Aziende da 16 a 100 Dipendenti 100 ore annue per RLS;
 - b) Aziende con più di 100 Dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per i RLST

1. Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

1. Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

TITOLO IV

FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

Art. 22 Formazione RLS/RLST

1. La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.
2. E' prevista la facoltà per le Aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'Azienda medesima.

Art. 23 RLST

1. La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.
2. Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

1. La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso OP, con le modalità di cui all'art 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'Art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

1. Le Aziende metteranno a disposizione dei RLS al momento della loro elezione 100

ore annue per la formazione basica.

2. Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V PERCORSO FORMATIVO

Art. 26 Materie formative

1. La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

1. L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

1. Qualora un Lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'Azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.
2. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli Artt. 6 e 18.

TITOLO VI ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro

1. I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.
2. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di Legge.
3. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSSI) o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 Modalità di consultazione

1. Per i diritti di informazione previsti dal D. Lgs. 626/94 l'Azienda provvedere a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.
2. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.
3. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'Azienda, mediante un suo delegato, e dai RLS/RLST.

Art. 31 Informazione

1. Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia

concernente la valutazione del rischio in Azienda.

2. La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei Lavoratori.

Art. 32 Documentazione aziendale

1. Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'Azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.
2. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive

1. La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 Sostituzione RLS

1. In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli Artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 Dipendenti

1. Nelle previsioni di cui all'Art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

1. In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.
2. Ai RLS subentrati si applica il disposto dell'art 25 comma 1.

Art. 37 Sostituzione RLST

1. L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

1. I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'Azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

1. Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.
2. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le

Parti sottoscrittrici.

Il presente Protocollo è siglato in data 03/07/2012 dalle sigle in calce ed è composto da 7 (sette) titoli e 39 (trentanove) articoli occupanti 6 pagine.

Del presente documento sono prodotte 8 copie originali.

Roma, 03/07/2012

Letto, approvato e sottoscritto.

Per CIDEC

*Il Segretario Generale
Bruno Randone*

Per CISAL

*Il Segretario Confederale
con delega al settore privato
Fulvio De Gregorio*

Allegato 5

Tabelle Retributive suddivise per Regione in vigore dal 1° giugno 2014: valori espressi in Euro

LOMBARDIA

Livello	P.B.N.M. (o Oraria)	El. Per. Mensile Regionale	I.M.M.C. (12/13)*	I.A.M.C. (Annuale/13)*	Totale Mensile (o Orario)
Q	2.019,36	192,73	67,61	67,61	2.347,31
1	1.751,30	167,15	58,64	58,64	2.035,73
2	1.563,66	149,24	52,35	52,35	1.817,60
3	1.402,83	133,89	46,97	46,97	1.630,66
4	1.250,93	119,39	41,88	41,88	1.454,08
5	1.116,90	106,60	37,40	37,4	1.298,30
6	1.027,55	98,07	34,40	34,4	1.194,42
7	947,13	90,40	31,71	31,71	1.100,95
8	893,52	85,28	29,91	29,91	1.038,62
Lav disc	4,58	0,44	0,15	0,15	5,32
Op. Vendita di 1°	1.163,36	119,39	41,88	41,88	1.366,51
Op. Vendita di 2°	1.038,72	106,6	37,40	37,40	1.220,12
Op. Vendita di 3°	955,62	98,07	34,40	34,40	1.122,49

LIGURIA

Livello	P.B.N.M. (o Oraria)	El. Per. Mensile Regionale	I.M.M.C. (12/13)*	I.A.M.C. (Annuale/13)*	Totale Mensile (o Orario)
Q	2.019,36	182,28	67,61	67,61	2.336,86
1	1.751,30	158,08	58,64	58,64	2.026,66
2	1.563,66	141,14	52,35	52,35	1.809,50
3	1.402,83	126,63	46,97	46,97	1.623,40
4	1.250,93	112,91	41,88	41,88	1.447,60
5	1.116,90	100,82	37,40	37,4	1.292,52
6	1.027,55	92,75	34,40	34,4	1.189,10
7	947,13	85,49	31,71	31,71	1.096,04
8	893,52	80,65	29,91	29,91	1.033,99
Lav disc	4,58	0,41	0,15	0,15	5,29
Op. Vendita di 1°	1.163,36	112,91	41,88	41,88	1.360,03
Op. Vendita di 2°	1.038,72	100,82	37,40	37,40	1.214,34
Op. Vendita di 3°	955,62	92,75	34,40	34,40	1.117,17

TRENTINO ALTO ADIGE

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	180,97	67,61	67,61	2.335,55
1	1.751,30	156,95	58,64	58,64	2.025,53
2	1.563,66	140,13	52,35	52,35	1.808,49
3	1.402,83	125,72	46,97	46,97	1.622,49
4	1.250,93	112,11	41,88	41,88	1.446,80
5	1.116,90	100,09	37,40	37,4	1.291,79
6	1.027,55	92,09	34,40	34,4	1.188,44
7	947,13	84,88	31,71	31,71	1.095,43
8	893,52	80,08	29,91	29,91	1.033,42
Lav disc	4,58	0,41	0,15	0,15	5,29
Op. Vendita di 1°	1.163,36	112,11	41,88	41,88	1.359,23
Op. Vendita di 2°	1.038,72	100,09	37,40	37,40	1.213,61
Op. Vendita di 3°	955,62	92,09	34,40	34,40	1.116,51

LAZIO

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	176,40	67,61	67,61	2.330,98
1	1.751,30	152,98	58,64	58,64	2.021,56
2	1.563,66	136,59	52,35	52,35	1.804,95
3	1.402,83	122,54	46,97	46,97	1.619,31
4	1.250,93	109,27	41,88	41,88	1.443,96
5	1.116,90	97,56	37,40	37,4	1.289,26
6	1.027,55	89,76	34,40	34,4	1.186,11
7	947,13	82,73	31,71	31,71	1.093,28
8	893,52	78,05	29,91	29,91	1.031,39
Lav disc	4,58	0,40	0,15	0,15	5,28
Op. Vendita di 1°	1.163,36	109,27	41,88	41,88	1.356,39
Op. Vendita di 2°	1.038,72	97,56	37,40	37,40	1.211,08
Op. Vendita di 3°	955,62	89,76	34,40	34,40	1.114,18

TOSCANA

<i>Liv.</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>IMMC (12/13)*</i>	<i>IAMC (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	172,48	67,61	67,61	2.327,06
1	1.751,30	149,58	58,64	58,64	2.018,16
2	1.563,66	133,55	52,35	52,35	1.801,91
3	1.402,83	119,82	46,97	46,97	1.616,59
4	1.250,93	106,84	41,88	41,88	1.441,53
5	1.116,90	95,40	37,40	37,4	1.287,10
6	1.027,55	87,76	34,40	34,4	1.184,11
7	947,13	80,90	31,71	31,71	1.091,45
8	893,52	76,32	29,91	29,91	1.029,66
Lav disc	4,58	0,39	0,15	0,15	5,27
Op. Vendita di 1°	1.163,36	106,84	41,88	41,88	1.353,96
Op. Vendita di 2°	1.038,72	95,40	37,40	37,40	1.208,92
Op. Vendita di 3°	955,62	87,76	34,40	34,40	1.112,18

EMILIA ROMAGNA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	157,45	67,61	67,61	2.312,03
1	1.751,30	136,55	58,64	58,64	2.005,13
2	1.563,66	121,92	52,35	52,35	1.790,28
3	1.402,83	109,38	46,97	46,97	1.606,15
4	1.250,93	97,54	41,88	41,88	1.432,23
5	1.116,90	87,09	37,40	37,4	1.278,79
6	1.027,55	80,12	34,40	34,4	1.176,47
7	947,13	73,85	31,71	31,71	1.084,40
8	893,52	69,67	29,91	29,91	1.023,01
Lav disc	4,58	0,36	0,15	0,15	5,24
Op. Vendita di 1°	1.163,36	97,54	41,88	41,88	1.344,66
Op. Vendita di 2°	1.038,72	87,09	37,40	37,40	1.200,61
Op. Vendita di 3°	955,62	80,12	34,40	34,40	1.104,54

FRIULI VENEZIA GIULIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	149,61	67,61	67,61	2.304,19
1	1.751,30	129,75	58,64	58,64	1.998,33
2	1.563,66	115,85	52,35	52,35	1.784,21
3	1.402,83	103,93	46,97	46,97	1.600,70
4	1.250,93	92,68	41,88	41,88	1.427,37
5	1.116,90	82,75	37,40	37,4	1.274,45
6	1.027,55	76,13	34,40	34,4	1.172,48
7	947,13	70,17	31,71	31,71	1.080,72
8	893,52	66,20	29,91	29,91	1.019,54
Lav disc	4,58	0,34	0,15	0,15	5,22
Op. Vendita di 1°	1.163,36	92,68	41,88	41,88	1.339,80
Op. Vendita di 2°	1.038,72	82,75	37,40	37,40	1.196,27
Op. Vendita di 3°	955,62	76,13	34,40	34,40	1.100,55

UMBRIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	141,12	67,61	67,61	2.295,70
1	1.751,30	122,38	58,64	58,64	1.990,96
2	1.563,66	109,27	52,35	52,35	1.777,63
3	1.402,83	98,03	46,97	46,97	1.594,80
4	1.250,93	87,42	41,88	41,88	1.422,11
5	1.116,90	78,05	37,40	37,4	1.269,75
6	1.027,55	71,81	34,40	34,4	1.168,16
7	947,13	66,19	31,71	31,71	1.076,74
8	893,52	62,44	29,91	29,91	1.015,78
Lav disc	4,58	0,32	0,15	0,15	5,20
Op. Vendita di 1°	1.163,36	87,42	41,88	41,88	1.334,54
Op. Vendita di 2°	1.038,72	78,05	37,40	37,40	1.191,57
Op. Vendita di 3°	955,62	71,81	34,40	34,40	1.096,23

VALDAOSTA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	141,12	67,61	67,61	2.295,70
1	1.751,30	122,38	58,64	58,64	1.990,96
2	1.563,66	109,27	52,35	52,35	1.777,63
3	1.402,83	98,03	46,97	46,97	1.594,80
4	1.250,93	87,42	41,88	41,88	1.422,11
5	1.116,90	78,05	37,40	37,4	1.269,75
6	1.027,55	71,81	34,40	34,4	1.168,16
7	947,13	66,19	31,71	31,71	1.076,74
8	893,52	62,44	29,91	29,91	1.015,78
Lav disc	4,58	0,32	0,15	0,15	5,20
Op. Vendita di 1°	1.163,36	87,42	41,88	41,88	1.334,54
Op. Vendita di 2°	1.038,72	78,05	37,40	37,40	1.191,57
Op. Vendita di 3°	955,62	71,81	34,40	34,40	1.096,23

PIEMONTE

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	131,97	67,61	67,61	2.286,55
1	1.751,30	114,45	58,64	58,64	1.983,03
2	1.563,66	102,19	52,35	52,35	1.770,55
3	1.402,83	91,68	46,97	46,97	1.588,45
4	1.250,93	81,75	41,88	41,88	1.416,44
5	1.116,90	72,99	37,40	37,4	1.264,69
6	1.027,55	67,15	34,40	34,4	1.163,50
7	947,13	61,90	31,71	31,71	1.072,45
8	893,52	58,39	29,91	29,91	1.011,73
Lav disc	4,58	0,30	0,15	0,15	5,18
Op. Vendita di 1°	1.163,36	81,75	41,88	41,88	1.328,87
Op. Vendita di 2°	1.038,72	72,99	37,40	37,40	1.186,51
Op. Vendita di 3°	955,62	67,15	34,40	34,40	1.091,57

VENETO

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	107,14	67,61	67,61	2.261,72
1	1.751,30	92,92	58,64	58,64	1.961,50
2	1.563,66	82,97	52,35	52,35	1.751,33
3	1.402,83	74,43	46,97	46,97	1.571,20
4	1.250,93	66,37	41,88	41,88	1.401,06
5	1.116,90	59,26	37,4	37,4	1.250,96
6	1.027,55	54,52	34,4	34,4	1.150,87
7	947,13	50,25	31,71	31,71	1.060,80
8	893,52	47,41	29,91	29,91	1.000,75
Lav disc	4,58	0,24	0,15	0,15	5,12
Op. Vendita di 1°	1.163,36	66,37	41,88	41,88	1.313,49
Op. Vendita di 2°	1.038,72	59,26	37,40	37,40	1.172,78
Op. Vendita di 3°	955,62	54,52	34,40	34,40	1.078,94

MARCHE

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	79,05	67,61	67,61	2.233,63
1	1.751,30	68,56	58,64	58,64	1.937,14
2	1.563,66	61,21	52,35	52,35	1.729,57
3	1.402,83	54,92	46,97	46,97	1.551,69
4	1.250,93	48,97	41,88	41,88	1.383,66
5	1.116,90	43,72	37,40	37,4	1.235,42
6	1.027,55	40,23	34,40	34,4	1.136,58
7	947,13	37,08	31,71	31,71	1.047,63
8	893,52	34,98	29,91	29,91	988,32
Lav disc	4,58	0,18	0,15	0,15	5,06
Op. Vendita di 1°	1.163,36	48,97	41,88	41,88	1.296,09
Op. Vendita di 2°	1.038,72	43,72	37,40	37,40	1.157,24
Op. Vendita di 3°	955,62	40,23	34,40	34,40	1.064,65

ABRUZZO

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	50,96	67,61	67,61	2.205,54
1	1.751,30	44,19	58,64	58,64	1.912,77
2	1.563,66	39,46	52,35	52,35	1.707,82
3	1.402,83	35,40	46,97	46,97	1.532,17
4	1.250,93	31,57	41,88	41,88	1.366,26
5	1.116,90	28,19	37,40	37,4	1.219,89
6	1.027,55	25,93	34,40	34,4	1.122,28
7	947,13	23,90	31,71	31,71	1.034,45
8	893,52	22,55	29,91	29,91	975,89
Lav disc	4,58	0,12	0,15	0,15	5,00
Op. Vendita di 1°	1.163,36	31,57	41,88	41,88	1.278,69
Op. Vendita di 2°	1.038,72	28,19	37,40	37,40	1.141,71
Op. Vendita di 3°	955,62	25,93	34,40	34,40	1.050,35

SICILIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	50,31	67,61	67,61	2.204,89
1	1.751,30	43,63	58,64	58,64	1.912,21
2	1.563,66	38,95	52,35	52,35	1.707,31
3	1.402,83	34,95	46,97	46,97	1.531,72
4	1.250,93	31,16	41,88	41,88	1.365,85
5	1.116,90	27,82	37,40	37,4	1.219,52
6	1.027,55	25,6	34,40	34,4	1.121,95
7	947,13	23,59	31,71	31,71	1.034,14
8	893,52	22,26	29,91	29,91	975,60
Lav disc	4,58	0,11	0,15	0,15	4,99
Op. Vendita di 1°	1.163,36	31,16	41,88	41,88	1.278,28
Op. Vendita di 2°	1.038,72	27,82	37,40	37,40	1.141,34
Op. Vendita di 3°	955,62	25,60	34,40	34,40	1.050,02

PUGLIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	45,08	67,61	67,61	2.199,66
1	1.751,30	39,10	58,64	58,64	1.907,68
2	1.563,66	34,91	52,35	52,35	1.703,27
3	1.402,83	31,32	46,97	46,97	1.528,09
4	1.250,93	27,93	41,88	41,88	1.362,62
5	1.116,90	24,93	37,40	37,4	1.216,63
6	1.027,55	22,94	34,40	34,4	1.119,29
7	947,13	21,14	31,71	31,71	1.031,69
8	893,52	19,95	29,91	29,91	973,29
Lav disc	4,58	0,10	0,15	0,15	4,98
Op. Vendita di 1°	1.163,36	27,93	41,88	41,88	1.275,05
Op. Vendita di 2°	1.038,72	24,93	37,40	37,40	1.138,45
Op. Vendita di 3°	955,62	22,94	34,40	34,40	1.047,36

CAMPANIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	40,51	67,61	67,61	2.195,09
1	1.751,30	35,13	58,64	58,64	1.903,71
2	1.563,66	31,37	52,35	52,35	1.699,73
3	1.402,83	28,14	46,97	46,97	1.524,91
4	1.250,93	25,09	41,88	41,88	1.359,78
5	1.116,90	22,40	37,40	37,4	1.214,10
6	1.027,55	20,61	34,40	34,4	1.116,96
7	947,13	19,00	31,71	31,71	1.029,55
8	893,52	17,92	29,91	29,91	971,26
Lav disc	4,58	0,09	0,15	0,15	4,97
Op. Vendita di 1°	1.163,36	25,09	41,88	41,88	1.272,21
Op. Vendita di 2°	1.038,72	22,40	37,40	37,40	1.135,92
Op. Vendita di 3°	955,62	20,61	34,40	34,40	1.045,03

SARDEGNA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	37,24	67,61	67,61	2.191,82
1	1.751,30	32,30	58,64	58,64	1.900,88
2	1.563,66	28,84	52,35	52,35	1.697,20
3	1.402,83	25,87	46,97	46,97	1.522,64
4	1.250,93	23,07	41,88	41,88	1.357,76
5	1.116,90	20,60	37,40	37,4	1.212,30
6	1.027,55	18,95	34,40	34,4	1.115,30
7	947,13	17,47	31,71	31,71	1.028,02
8	893,52	16,48	29,91	29,91	969,82
Lav disc	4,58	0,09	0,15	0,15	4,97
Op. Vendita di 1°	1.163,36	23,07	41,88	41,88	1.270,19
Op. Vendita di 2°	1.038,72	20,60	37,40	37,40	1.134,12
Op. Vendita di 3°	955,62	18,95	34,40	34,40	1.043,37

CALABRIA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	2,00	67,61	67,61	2.156,58
1	1.751,30	1,70	58,64	58,64	1.870,28
2	1.563,66	1,50	52,35	52,35	1.669,86
3	1.402,83	1,40	46,97	46,97	1.498,17
4	1.250,93	1,20	41,88	41,88	1.335,89
5	1.116,90	1,10	37,40	37,4	1.192,80
6	1.027,55	1,00	34,40	34,4	1.097,35
7	947,13	0,90	31,71	31,71	1.011,45
8	893,52	0,90	29,91	29,91	954,24
Lav disc	4,58	0,00	0,15	0,15	4,88
Op. Vendita di 1°	1.163,36	1,20	41,88	41,88	1.248,32
Op. Vendita di 2°	1.038,72	1,10	37,40	37,40	1.114,62
Op. Vendita di 3°	955,62	1,00	34,40	34,40	1.025,42

BASILICATA

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	0,70	67,61	67,61	2.155,28
1	1.751,30	0,60	58,64	58,64	1.869,18
2	1.563,66	0,50	52,35	52,35	1.668,86
3	1.402,83	0,50	46,97	46,97	1.497,27
4	1.250,93	0,40	41,88	41,88	1.335,09
5	1.116,90	0,40	37,4	37,4	1.192,10
6	1.027,55	0,30	34,4	34,4	1.096,65
7	947,13	0,30	31,71	31,71	1.010,85
8	893,52	0,30	29,91	29,91	953,64
Lav disc	4,58	0,00	0,15	0,15	4,88
Op. Vendita di 1°	1.163,36	0,40	41,88	41,88	1.247,52
Op. Vendita di 2°	1.038,72	0,40	37,40	37,40	1.113,92
Op. Vendita di 3°	955,62	0,30	34,40	34,40	1.024,72

MOLISE

<i>Livello</i>	<i>P.B.N.M. (o Oraria)</i>	<i>El. Per. Mensile Regionale</i>	<i>I.M.M.C. (12/13)*</i>	<i>I.A.M.C. (Annuale/13)*</i>	<i>Totale Mensile (o Orario)</i>
Q	2.019,36	0,00	67,61	67,61	2.154,58
1	1.751,30	0,00	58,64	58,64	1.868,58
2	1.563,66	0,00	52,35	52,35	1.668,36
3	1.402,83	0,00	46,97	46,97	1.496,77
4	1.250,93	0,00	41,88	41,88	1.334,69
5	1.116,90	0,00	37,4	37,4	1.191,70
6	1.027,55	0,00	34,4	34,4	1.096,35
7	947,13	0,00	31,71	31,71	1.010,55
8	893,52	0,00	29,91	29,91	953,34
Lav disc	4,58	0,00	0,15	0,15	4,88
Op. Vendita di 1°	1.163,36	0,00	41,88	41,88	1.247,12
Op. Vendita di 2°	1.038,72	0,00	37,40	37,40	1.113,52
Op. Vendita di 3°	955,62	0,00	34,40	34,40	1.024,42

* Le Indennità Mensili ed Annuale di Mancata Contrattazione (I.M.M.C. e I.A.M.C.) dovranno essere erogate secondo le previsioni dell'art. 141 del presente CCNL.

Allegato 6
Indennità di contingenza

Indennità di Contingenza in Euro valida per tutta la vigenza del Contratto.
Essa è già conglobata nella P.B.N.C.M.

<i>Livello</i>	<i>Contingenza mensile (se non diversamente specificato)</i>
Quadro	541,85
I	535,99
II	531,89
III	528,38
IV	525,06
V	522,13
VI	520,18
VII	518,42
VIII	517,25
Lavoratori Discontinui	0,07/ora
Operatori di Vendita di 1° Categoria	545,63
Operatori di Vendita di 2° Categoria	532,39
Operatori di Vendita di 3° Categoria	522,93

Allegato 7*Sintesi contrattuale*

(quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.

Per tutto quanto non previsto in Allegato 7 si rinvia al CCNL.

Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)

Tabella 1: Note generali

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. E LIMITI NUMERICI	
Dal 01/11/2012 al 31/10/2015	
Parti stipulanti datoriali	ANPIT; CIDEK; CONFAZIENDA; FEDIMPRESE e UNICA
Parti stipulanti sindacali	C.I.S.A.L. Terziario e C.I.S.A.L.
Sfera d'applicazione: Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le Aziende e le Cooperative esercenti attività nel settore dei "Servizi", iscritte ad una Associazione Datoriale sottoscrittrice. Esso disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stage", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative.	

SEZIONE ECONOMICA

Tabella 2: Retribuzioni in vigore dal 01/06/2014

Liv.	P.B.N.M. (o Oraria)	I.M.M.C. (12/13) (*)	Quota Mensile dell'I.A.M.C. (Annuale/13) (**)	Totale (***)
Q	2.019,36	67,61	67,61	2.154,58
I	1.751,30	58,64	58,64	1.868,58
II	1.563,66	52,35	52,35	1.668,36
III	1.402,83	46,97	46,97	1.496,77
IV	1.250,93	41,88	41,88	1.334,69
V	1.116,90	37,4	37,4	1.191,70
VI	1.027,55	34,4	34,4	1.096,35
VII	947,13	31,71	31,71	1.010,55
VIII	893,52	29,91	29,91	953,34
Lav disc.	4,58	0,15	0,15	4,88
Op. Vendita 1° Cat.	1.163,36	41,88	41,88	1.247,12
Op. Vendita 2° Cat.	1.038,72	37,4	37,4	1.113,52
Op. Vendita 3° Cat.	955,62	34,4	34,4	1.024,42

NOTA BENE:

* **Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (art. 141. IMMC):** l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è spettante a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza per 12 mensilità all'anno. Essa è erogata in base dell'effettiva presenza al lavoro e si ottiene moltiplicandola il valore **VM** per il correttivo **H** in base ai giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$IMMC = VM \times H$$

Livello	VM
Quadro	73,25
I	63,53
II	56,72
III	50,89
IV Op. di Vendita di 1° Cat	45,38
V Op. di Vendita di 2° Cat	40,52
VI e Op. di Vendita di 3° Cat	37,27
VII	34,36
VIII	32,41
Lavoratori discontinui €/h	0,17

Assenze nel mese	Correttivo H
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

**** Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (art. 141 IAMC):** l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è liquidato con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, in base alla seguente formula:

$$IAMC = (ORE ORDINARIE LAVORATE - 1640 \times TP) \times K$$

Livello	K (in €/h)
Quadro	3,05
I	2,65
II	2,36
III	2,12
IV Op. di Vendita di 1° Cat	1,89
V Op. di Vendita di 2° Cat	1,69
VI e Op. di Vendita di 3° Cat	1,55
VII	1,43
VIII	1,35
Lavoratori discontinui €/h	1,35

Entrambe le Indennità (sia IMMC sia IAMC) essendo condizionate e variabili, sono già comprensive di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita e, quindi, sono ininfluenti nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non saranno utili ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Le indennità saranno spettanti solo in caso di mancata contrattazione di secondo livello e decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.

Agli apprendisti non sono dovute le indennità di mancata contrattazione, sia IMMC che IAMC.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 95% del loro valore pieno, indipendentemente dall'effettiva presenza al lavoro che si realizzerà e, quindi, dell'importo che sarà riconosciuto.

NOTA BENE:

***** Al Totale Mensile della Tabella 2 che precede, si deve aggiungere l'Elemento Perequativo Regionale (art. 140),** introdotto per recuperare circa 1/3 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Esso è un elemento fisso della retribuzione, è dovuto per 13 mensilità ed è conforme alla tabella riportata di seguito.

LIV	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Rom.	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Val D'Aosta	Piemonte
Indici	114,4	112,8	112,6	111,9	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1
Q	192,73	182,28	180,97	176,40	172,48	157,45	149,61	141,12	141,12	131,97
1	167,15	158,08	156,95	152,98	149,58	136,55	129,75	122,38	122,38	114,45
2	149,24	141,14	140,13	136,59	133,55	121,92	115,85	109,27	109,27	102,19
3	133,89	126,63	125,72	122,54	119,82	109,38	103,93	98,03	98,03	91,68
⁴ Op.V 1	119,39	112,91	112,11	109,27	106,84	97,54	92,68	87,42	87,42	81,75
⁵ Op.V 2	106,60	100,82	100,09	97,56	95,40	87,09	82,75	78,05	78,05	72,99
⁶ Op.V 3	98,07	92,75	92,09	89,76	87,76	80,12	76,13	71,81	71,81	67,15
7	90,40	85,49	84,88	82,73	80,90	73,85	70,17	66,19	66,19	61,90
8	85,28	80,65	80,08	78,05	76,32	69,67	66,20	62,44	62,44	58,39
Lav disc.	0,437	0,414	0,411	0,400	0,391	0,357	0,339	0,320	0,320	0,299

LIV	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	101,3	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	107,14	79,05	50,96	50,31	45,08	40,51	37,24	2,0	0,7	0,0
1	92,92	68,56	44,19	43,63	39,10	35,13	32,30	1,7	0,6	0,0
2	82,97	61,21	39,46	38,95	34,91	31,37	28,84	1,5	0,5	0,0
3	74,43	54,92	35,40	34,95	31,32	28,14	25,87	1,4	0,5	0,0
⁴ Op.V 1	66,37	48,97	31,57	31,16	27,93	25,09	23,07	1,2	0,4	0,0
⁵ Op.V 2	59,26	43,72	28,19	27,82	24,93	22,40	20,60	1,1	0,4	0,0
⁶ Op.V 3	54,52	40,23	25,93	25,60	22,94	20,61	18,95	1,0	0,3	0,0
7	50,25	37,08	23,90	23,59	21,14	19,00	17,47	0,9	0,3	0,0
8	47,41	34,98	22,55	22,26	19,95	17,92	16,48	0,9	0,3	0,0
Lav disc.	0,243	0,179	0,116	0,114	0,102	0,092	0,085	0,004	0,001	0,000

Mensilità Contrattuali: 13

Divisore Giornaliero: 26

Divisore Orario: 173, con orario settimanale di 40 ore e 207, con orario settimanale di 48 ore

Tabella 3: Maggiorazioni Orarie sulla Retribuzione Oraria Normale.

Descrizione	Maggiorazione
Lavoro ordinario non a turni (artt. 145, 146 e 147):	
a. ordinario festivo;	10%
b. ordinario notturno*;	15%
c. ordinario festivo notturno.	20%
Lavoro ordinario a turni (artt. 145, 146 e 147):	
a. ordinario festivo;	5%
b. ordinario notturno* ;	10%**
c. ordinario festivo notturno*.	15%**
Lavoro straordinario (art. 148):	
a. supplementare nel Tempo Pieno;	5%
b. straordinario entro le 48 ore settimanali;	10%
c. straordinario eccedente la 48° ora settimanale;	15%
d. straordinario diurno festivo;	20%
e. straordinario notturno;	25%
f. straordinario notturno festivo.	30%
Lavoro straordinario con riposo compensativo (art. 148):	
g. supplementare nel Tempo Pieno;	3%
h. straordinario entro le 48 ore settimanali;	5%
i. straordinario eccedente la 48° ora settimanale;	7%
j. straordinario diurno festivo;	10%
k. straordinario notturno;	12%
l. straordinario notturno festivo.	15%
Lavoro parziale (art. 32):	
a. variazione prestazione a Tempo Parziale;	5%
b. supplementare nel Tempo Parziale Orizzontale (<i>fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro mensile</i>);	15%
c. supplementare nel Tempo Parziale Orizzontale (<i>oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile</i>);	20%
d. supplementare nel Tempo Parziale Verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	20%
Lavoro discontinuo (art. 83):	
a. straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale;	15%
b. straordinario dalla 54° ora settimanale.	20%
Banca delle Ore (art. 149):	
a. intensificazione entro le 10 ore giornaliere e 48 ore settimanali di lavoro complessivo e, nei tempi parziali, per le ore feriali comprese nelle 8 giornaliere e 40 settimanali;	5%
b. intensificazione per le ore feriali, eccedenti la decima giornaliera e la quarantottesima settimanale;	7%
c. intensificazione per le ore effettuate in regime diurno, in giorno di riposo;	10%
d. intensificazione per le ore effettuate in ore notturne;	12%
e. intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo;	14%
f. intensificazione per le ore effettuate in ore notturne festive;	15%
g. accredito in caso di cessazione;	5%
h. indennità di minor preavviso (da 24 a 0 ore).	0,60 euro/ora

* per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 23:00 alle 6:00.

** Percentuale applicata solo nelle prime 5 notti lavorate nel mese; dalla sesta notte si applicherà la percentuale prevista per il "Lavoro non a turni" (15% o 20%).

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

Tabella 4: Durata e Suddivisione in periodi dell'Apprendistato Professionalizzante (figure non "artigianali")*. Art. 155 e Accordo Interconfederale del 29 aprile 2013 in Allegato 1.

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello e Op. Vendita di 1° cat.	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello e Op. Vendita di 2° cat.	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello e Op. Vendita di 3° cat.	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

* Per le figure riconducibili a quelle dell'artigianato, si rinvia al Titolo LXVII.

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello anche nel secondo periodo.

La retribuzione per la Qualifica di Operatore di Vendita di Terza Categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di Terza Categoria e, nel secondo periodo, nella misura del 90%.

SEZIONE NORMATIVA

Tabella 5: Classificazione unica. Autonomia, Qualifiche e Mansioni. Art. 133

Livello:	Autonomia:	Qualifiche:	Mansioni:	Profili:
Quadro	Elevata ed Estesa Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali	Direttore
1°	Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Intersettoriale	Impiegato Direttivo di 1a	Estese Funzioni Direttive Intesettoriali	Responsabile di Direzione o di Servizi
2°	Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Multisettoriale	Impiegato Direttivo di 2a	Funzioni Direttive Multisettoriali	Capo Servizio
3°	Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale	Impiegato di Elevato Concetto od Elevate ed Estese Specializzazioni Intersettoriali	Gestore Intersettoriale	Responsabile di più Uffici o di più Reparti

Livello:	Autonomia:	Qualifiche:	Mansioni:	Profili:
4°	Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva	Impiegato di Elevato Concetto	Gestore Multisettoriale ed	Capo Ufficio
		Operaio di Elevate Specializzazioni Multisettoriali	Esperto Esecutore	Capo Reparto
5°	Funzionale ed Elevata Esecutiva	Impiegato di Concetto	Coordinatore e Formatore	Specialista Coordinatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i
		Operaio Specializzato Provetto	Esperto Esecutore Multisettoriale	Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i
6°	Esecutiva ed Elevata Operativa	Impiegato di Elevata Qualificazione	Esperto Esecutore Settoriale e Coordinatore	Specialista che può coordinare Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i
		Operaio Specializzato		Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i
7°	Elevata Operativa	Impiegato Qualificato	Esecutive settoriali articolate e complesse	Impiegato Qualificato di settore
		Operaio Qualificato		Operaio Specializzato di settore
8°	Operativa o Semplice	Impiegato d'Ordine	Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee	Impiegato d'Ordine con specifiche conoscenze settoriali
		Operaio Comune		Operaio Comune con specifiche conoscenze settoriali

Tabella 6: Classificazione del Personale. Art. 134 e 135

DECLARATORIE*	
Quadri	Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL e che, in elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in azienda, settori o servizi di particolare complessità operativa.

<p>1° Livello</p>	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo con "Elevate Funzioni Direttive Intersettoriali" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Intersettoriale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.</p>
<p>2° Livello</p>	<p>Appartiene al livello secondo l'Impiegato Direttivo con "Funzioni Direttive Multisettoriali" d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisettoriale e con delega di firma, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.</p>
<p>3° Livello</p>	<p>Appartiene a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro; ✓ il Lavoratore Intermedio di "Elevate ed Estese Specializzazioni Intersettoriali" che, in condizione di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale, con ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.
<p>4° Livello</p>	<p>Appartiene a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'Impiegato di "Elevato Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nel proprio ambito di competenza, coordina e forma altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o

<p>Segue 4° Livello</p>	<p>commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi anche con utilizzo di lingue straniere;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ il Lavoratore di "Elevata Specializzazione Multisetoriale" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia Organizzativa ed elevata ed estesa autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate e diverse conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nei loro ambiti di competenza; ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.
<p>5° Livello</p>	<p>Appartiene a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'Impiegato di "Concetto" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere; ✓ il Lavoratore "Specializzato Provetto" che, in autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i; ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (quarto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.
<p>6° Livello</p>	<p>Appartiene a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore; ✓ l'Operaio "Specializzato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in autonomia Esecutiva ed elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore;

Segue 6° Livello	✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (V livello) nei primi 21 mesi di inserimento.
7° Livello	Appartiene a questo livello: ✓ l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di elevata autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore; ✓ il Lavoratore "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di elevata autonomia Operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore; ✓ il Lavoratore destinatario del livello superiore (VI livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.
8° Livello	Appartiene a questo livello: ✓ il Lavoratore che, con autonomia Operativa e Semplice, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica; ✓ il Lavoratore destinatario di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.
Op V di 1° Cat.	Impiegato di Elevato Concetto che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.
Op V di 2° Cat.	Impiegato di Concetto assunto stabilmente da una Azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
Op V di 3° Cat.	"Impiegato di Elevata Qualificazione assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

*** NOTA BENE:** per le esemplificazioni ed i profili si rinvia all'art. 134 e 135 del CCNL.

Tabella 7: Disciplina per i Quadri. Artt. 127 – 132.

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Orario a tempo parziale	Assunzione a tempo indeterminato parziale senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore.
Formazione e aggiornamento	Le Aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Assegnazione della qualifica	L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Per il tempo di assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.
Assistenza sanitaria	Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale istituita presso l'ENBIC.
Polizza assicurativa	Polizza assicurativa o forme equivalenti per la copertura, nei limiti dei massimali previsti, di spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili/penali, connesse all'esercizio delle proprie funzioni, non dipendenti da colpa grave o dolo; rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tabella 8: Istituti contrattuali.

Definizioni Art. 27 e 133	Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi: <ul style="list-style-type: none"> a. alla parte economica; b. al "Datore di Lavoro" e al "Lavoratore"; c. ai "giorni" e "giorni lavorabili"; d. alla "Classificazione del personale".
Scatti di anzianità Art. 144	<p>Il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di Apprendistato). All'occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Viene corrisposto il 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio. Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Quadro → 29,10 € b. 1° Livello → 25,20 € c. 2° Livello → 22,50 € d. 3° Livello → 20,20 € e. 4° Livello/Op. Vendita 1° Cat. → 18,00 € f. 5° Livello/ Op. Vendita 2° Cat. → 16,10 € g. 6° Livello/Op. Op. Vendita 3° Cat. → 14,80 € h. 7° Livello → 13,60 € i. 8° Livello/Lav. Discontinui → 12,90 € <p>In caso di prima applicazione dell'Azienda da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.</p>

<p>Tredicesima Art. 103</p>	<p>In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà una gratifica natalizia o 13° mensilità di importo pari a una Retribuzione Mensile Normale. In caso di servizio inferiore all'anno sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio; a tal fine le frazioni che superano 15 giorni sono da considerarsi mese intero. Per i contratti a tempo determinato inferiori i 12 mesi, la contrattazione di secondo livello o il contratto individuale possono stabilire di erogare la tredicesima in rate mensili per 12 mensilità.</p>
<p>Trasferta Art. 152 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>In caso di prestazione per l'intero orario giornaliero ad almeno 70 km dalla sede di lavoro, o comunque raggiungibile in tempo normale superiore ad un'ora, al Lavoratore spetterà il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto dell'Azienda, documentate e nei limiti della normalità o definite dall'Azienda, oltre al rimborso spese non documentabili purché analiticamente attestate fino ad un importo massimo giornaliero € 12,00 e una diaria giornaliera pari a 1/52° della PBNM. In caso di tempo di viaggio superiore alle 2 ore giornaliere, tale tempo sarà retribuito con il 70% della RON.</p> <p>Se il mezzo di trasporto è di proprietà del lavoratore, è corrisposto un rimborso spese pari al 60% del costo chilometrico ACI.</p> <p>La trasferta all'estero deve essere comunicata con almeno 3 giorni di preavviso.</p>
<p>Trasferimento Art. 151 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>Sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.</p> <p>Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il consenso è necessario se l'interessato è eletto a cariche sindacali o se è genitore di figlio con età inferiore a un anno.</p> <p>Il lavoratore ha diritto al rimborso: per spese effettivamente documentate di trasferimento, trasporto e trasloco; dell'eventuale affitto; dell'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta per un massimo di 9 settimane (ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto); in caso di trasloco del mobilio, 24 ore di preavviso straordinario o della relativa indennità; in caso di lavoratore capofamiglia, anche delle spese effettivamente documentate per ciascun convivente a carico, unitamente al 50% della diaria per il tempo previsto.</p> <p>Se trasferito all'estero, il lavoratore ha diritto all'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni mensili e se vi è comprovato trasferimento del nucleo familiare a carico, tale indennità è aumentata del 50%.</p>
<p>Distacco Art. 153 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>Per soddisfare un interesse dell'Azienda il lavoratore è posto temporaneamente a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività.</p> <p>Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 79 del CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi,</p>

	<p>neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.</p> <p>In caso di distacco all'estero, il lavoratore conserverà il trattamento goduto precedentemente salvo indennità e competenze inerenti alle condizioni locali o particolari modi presso la sede di origine non presenti nella nuova destinazione. Il trattamento complessivo non deve essere più svantaggioso di quello riservato ai lavoratori residenti.</p>
<p>Reperibilità e Pronta disponibilità Art. 154 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>Quando il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze normalmente impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza e la salute.</p> <p>Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.</p> <p>Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.</p> <p>Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità.</p> <p>La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi di servizio.</p> <p>Durante i turni di reperibilità il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento.</p> <p>Il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità.</p> <p>Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.</p> <p>Quando, per qualsiasi ragione il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.</p> <p>Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.</p> <p>La reperibilità potrà essere giornaliera (pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi) o settimanale.</p> <p>La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le due settimane su quattro e non dovrà comunque essere richiesta per più di sette giorni continuativi.</p> <p>Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:</p>

Segue Reperibilità e Pronta disponibilità Art. 154 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i>	Indennità di Reperibilità in Euro			
	Liv.	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di Riposo	24 ore in Giorno Festivo
	Q	14,94	22,41	26,61
	1	12,96	19,44	23,08
	2	11,57	17,35	20,61
	3	10,38	15,57	18,49
	4	9,26	13,88	16,49
	5	8,26	12,40	14,72
	6	7,60	11,40	13,54
	7	7,01	10,51	12,48
	8	6,61	9,92	11,78
	Op. Vend. 1° Cat.	8,61	12,91	15,33
	Op. Vend. 2° Cat.	7,69	11,53	13,69
	Op. Vend. 3° Cat.	7,07	10,61	12,59

Il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 70% della P.B.C.O., oltre alle eventuali spese di viaggio quanto autorizzate e analiticamente documentate.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero, come previsto dall'art. 86 del presente CCNL, ma con il limite annuale di 40 giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale. Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorchè giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Pronta Disponibilità

Con Accordo aziendale le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo per i Lavoratori interessati di prestare "pronta disponibilità" a fronte di un'indennità pari al 50% dell'Indennità di Reperibilità. La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici che prevedono tale istituto al di fuori del normale orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato). Rimborso spese non documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 152 del presente CCNL.

<p>Periodo di prova Art. 138</p>	<p>L'assunzione con periodo di prova deve risultare da atto scritto e non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo, escluso il caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario. In tale ipotesi, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Azienda, sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL. La durata in mesi di calendario è la seguente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Quadro → 6 mesi b. 1° Livello → 6 mesi c. 2° Livello → 6 mesi d. 3° Livello → 4 mesi e. 4° Livello/ Op. Vendita 1° Cat. → 3 mesi f. 5° Livello/ Op. Vendita 2° Cat. → 2 mesi g. 6°, 7°, 8° Livello/Op. Vendita 3° Cat./Lav. Disc. → 1 mese <p>Al fine di garantire un tempo minimo di verifica a favore del lavoratore, si pone una clausola di durata minima del periodo di prova pari al 50% della durata prevista dal presente CCNL.</p> <p>Salvo giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo ed entro il limite massimo dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore, senza preavviso o indennità sostitutiva, ma con diritto al Trattamento di Fine Rapporto. E' in ogni caso fatto salvo il diritto del lavoratore al libero recesso per tutta la durata del periodo di prova. Superato il periodo di prova l'assunzione si intende confermata ed tale periodo sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.</p>
<p>Orario di lavoro Artt. 81 – 83 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p><u>Definizione:</u> qualsiasi periodo in cui il Lavoratore è a disposizione del Datore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Normalmente la durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p>Per far fronte a eventi imprevedibili o intensificazioni dei servizi richiesti, l'Azienda può realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore. La durata media dell'orario di lavoro, per ogni periodo di 45 giorni non dovrà superare le 58 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario; per un periodo di 6 mesi, non deve superare le 48 ore settimanali. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili di orario, includendo la domenica come giorno lavorativo. In caso di istituzione di turni di lavoro giornalieri, il lavoratore non può rifiutarsi di effettuarli.</p> <p><u>Sospensione:</u> in caso di sospensione inferiore ai 30 minuti, per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, ha diritto alla normale retribuzione; se invece pari o superiore i 30 minuti, il Datore può porre in libertà il lavoratore con conseguente interruzione della retribuzione. E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia concordato tra Azienda o RSA, contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo assistito tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine o per la modifica della presente disciplina, dà diritto al lavoratore di essere licenziato a domanda, con</p>

<p>Segue Orario di lavoro Artt. 81 – 83 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>diritto a tutte le indennità di fine rapporto, compreso il preavviso.</p> <p><u>Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia:</u> per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai ecc.), la durata del contratto può essere fissata in 45 ore ordinarie, con retribuzione commisurata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro, ma soggetti alla durata massima settimanale. Superato l'orario di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria con la maggiorazione del 15% (entro la 53° ora) o del 20% (dalla 54° ora).</p>
<p>Lavoro a tempo parziale Artt. 31 - 34.</p>	<p><u>Definizione:</u> comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto quello ordinario previsto nel CCNL, e può essere orizzontale (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorati), verticale (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana) e misto (combinazione delle due tipologie precedenti). La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.</p> <p><u>Clausole flessibili:</u> necessita, di norma, della volontà di entrambe le parti, risultante da atto scritto, con indicazione della durata, dei giorni e di un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.</p> <p>Le variazioni inferiori al mese, per il periodo in cui sono effettuate, comportano una maggiorazione del 5% della RON.</p> <p>È consentito, anche senza il consenso del Lavoratore, per punte di attività o sostituzione di lavoratori assenti, la prestazione supplementare fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro, compensato con la maggiorazione del 15% della RON. Superato il 25% del normale orario di lavoro, la maggiorazione sarà del 20%. Anche nel tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento in giorni ulteriori, retribuito con la maggiorazione del 20% della RON.</p> <p>La trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti.</p> <p><u>Condizioni di assunzione:</u> la prestazione sarà fissata tra Datore e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 16 ore nel caso di orario ridotto settimanale; 2. 64 ore nel caso di orario ridotto mensile; 3. 532 ore nel caso di orario ridotto annuale. <p><u>Post partum e assistenza o cura di invalidi/tossicodipendenti:</u> le domande saranno accolte nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e del criterio cronologico nella presentazione della domanda, con dei limiti numerici previsti nel CCNL.</p>
<p>Riposo giornaliero e settimanale Artt. 86 e 87 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p><u>Il riposo giornaliero</u> deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello. In attesa di regolamentazione, è consentito il frazionamento del riposo giornaliero per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cambio del turno o nastro orario; 2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari; 3. manutenzioni svolte presso terzi; 4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza; 5. allestimenti in fase di avvio di nuove attività; 6. quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;

<p>Segue Riposo giornaliero e settimanale Artt. 86 e 87 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>7. vigilanza degli impianti e custodia; 8. tempo degli inventari, redazione bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari.</p> <p><u>Il riposo settimanale</u> deve essere di 24 ore, in aggiunta a quello giornaliero, ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica.</p> <p>Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello. In attesa di regolamentazione, il numero dei riposi che, in ciascun anno solare, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è di 20 (con il limite massimo di 2 settimane al mese). In caso di rinvio oltre il 7° giorno, è riconosciuta a titolo risarcitorio un'indennità fissa di 10,00 € per ciascuna settimana.</p>
<p>Banca delle ore Art. 149 <i>(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</i></p>	<p>Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione (con riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabelle 3. della presente Sintesi); 2. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione; 3. ridurre l'orario di lavoro (rarefazione) a fronte di successiva prevedibile intensificazione (il Datore, potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle ore, senza riconoscere alcuna maggiorazione). <p>Il limite massimo potrà essere di 168 ore a favore del Datore o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo.</p> <p>In caso di cessazione, con le competenze di chiusura, sarà addebitato o accreditato il saldo della Banca delle Ore. In caso di accredito, spetterà un'ulteriore maggiorazione del 5% della R.O.N. La comunicazione d'intensificazione dovrà avvenire con preavviso normale di 48 ore o, eccezionalmente, 24 ore. La volontaria accettazione del minor preavviso (da 24 a 0 ore), determina il diritto del Lavoratore di percepire 0,60 centesimi di € di indennità, per ciascuna ore d'intensificazione con minor preavviso. Le maggiorazioni non concorrono a formare base di calcolo per il TFR e per retribuzioni differite per festività e ferie.</p>
<p>Ferie Art. 98</p>	<p>28 giornate di calendario, pari a 4 settimane (160 ore lavorative) comprensivi dei relativi sabati e domeniche. Durante il periodo spetta al lavoratore la retribuzione mensile lorda normale. È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie non possono essere frazionate in più di 2 periodi. <u>È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</u> Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro. Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 7 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà diritto al godimento del periodo feriale residuo.</p>
<p>Congedo per matrimonio Art. 93</p>	<p>In occasione di matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto superiore ai 12 mesi, sarà concesso un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni di calendario consecutivi. Entro 30 giorni</p>

Segue Congedo per matrimonio Art. 93	dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Durante il congedo matrimoniale, il lavoratore qualificato percepirà la retribuzione lorda mensile normale.
Permessi sindacali Art. 8	I lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.
Permessi retribuiti Art. 88	48 ore annuali: concesse per brevi permessi retribuiti (senza maggiorazioni) per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori ecc.), attraverso la richiesta con 1 giorno di anticipo, salvo casi necessità e urgenza. In caso di mancata fruizione, il lavoratore ha il diritto alla corrispondente indennità sostitutiva. Funzioni elettorali: richiesta con almeno un giorno di anticipo e diritto di assentarsi per tutto il giorno corrispondente alle consultazioni elettorali e referendarie. Diritto alla retribuzione giornaliera normale.
Permessi straordinari retribuiti Art. 88	a. 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; b. 2 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio; c. 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari conviventi con il lavoratore; d. secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo. In tutti i casi percepirà la retribuzione giornaliera normale senza maggiorazioni. In casi di forza maggiore il lavoratore potrà concordare congedi retribuiti deducibili anche dai permessi retribuiti spettanti o dalla Banca delle Ore.
Permessi non retribuiti Art. 88	Possono essere concessi al lavoratore 48 ore l'anno di permesso non retribuito, usufruite in gruppi di 8 ore. Per gravi e comprovate esigenze personali e familiari, si può concedere al lavoratore un periodo di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione e, conseguentemente, la non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, salvo l'anzianità di servizio.
Lavoratori studenti Art. 95	Saranno concessi ai lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, i seguenti benefici: • concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze aziendali, che agevoli la frequenza ai corsi e preparazione esami; • considerare il lavoro straordinario non obbligatorio; • considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove d'esame; • nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi: 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza con la sessione di esami; • per i lavoratori con almeno 5 anni di servizio un congedo non retribuito di massimo sei mesi nell'arco della vita lavorativa, non cumulabile con ferie, malattia o altri congedi.
Maternità Art. 96	Congedo di maternità/paternità: 5 mesi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) ed eventuale maternità anticipata verificate le condizioni alla DTL o all'ASL. Indennità dall'Inps all'80% della Retribuzione Media Giornaliera, ed integrazione datoriale del 20% del valore dei ratei afferenti la 13ª mensilità. Prevista la copertura previdenza al 100%. Può essere richiesta dal padre nei casi di morte/grave infermità, abbandono del bambino dalla madre o affidamento esclusivo al padre, dopo la nascita del bambino,

<p>Segue Maternità Art. 96</p>	<p>percependo la stessa indennità. Previsione di un congedo obbligatorio per il padre, della durata di un giorno entro 5 mesi dalla nascita del bambino, oltre alla facoltà di altre due giornate in alternativa alla madre.</p> <p>Congedo parentale: (ex maternità facoltativa) 6 mesi continuativi o frazionati, 10 mesi in caso di un solo genitore, con periodo di godimento nei primi 8 anni di vita del bambino e indennità economica pari al 30% per massimo 6 mesi goduti nei primi 3 anni di vita del bambino, per i restanti se soddisfatta condizione di reddito richiesta. Stesse condizioni per richiesta del padre.</p> <p>Riposi giornalieri: 2 ore di permesso se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore, 1 ora permesso se inferiore. Si ha il diritto di uscire dall'orario di lavoro entro il primo anno di vita del bambino. Le ore di riposo sono retribuite con retribuzione normale a carico dell'Inps. Godimento possibile anche al padre se il figlio è affidato solo a lui e la madre non se ne avvale o è lavoratrice autonoma.</p> <p>Malattia del bambino: per i primi 3 anni di vita del bambino per tutto il periodo della malattia, dai 3 agli 8 anni 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Non spetta nessuna retribuzione ma, decorre comunque l'anzianità di servizio. La copertura previdenziale è al 100% fino al 3° anno di vita e dal 3° all'8° è ridotta, con possibilità di integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p> <p>Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti e visite mediche, con normale retribuzione e copertura previdenziale.</p>
<p>Malattia o infortunio non professionali Art. 99</p>	<p>Condizioni: comunicazione al datore dell'assenza entro 4 ore dall'inizio del lavoro e trasmissione del certificato all'Azienda entro il giorno successivo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate.</p> <p>Periodo di comporta: <u>fino a 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni solari, frazionati o continuati, calcolati entro il periodo mobile di 36 mesi; <u>oltre i 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni incrementati di 20 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo di 365 giorni calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comporta, il successivo periodo di comporta riparte da 120 giorni incrementati del residuo prima spettante e non utilizzato.</p> <p>Indennità INPS: dal 4° al 20° giorno: spetta il 50% della retribuzione media giornaliera; dal 21° fino al 180° giorno: spetta il 66,66%.</p> <p>Integrazione datoriale: dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo terapie salvavita e ricovero ospedaliero documentati; <u>dal 4° al 20° giorno:</u> integrazione pari al 25% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza; <u>dal 21° al 180° giorno:</u> integrazione pari al 30% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 35% della normale retribuzione, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto, sopra anche detto periodo di comporta contrattuale. Sono dovute al lavoratore anche le</p>

<p>Segue Malattia o infortunio non professionali Art. 99</p>	<p>prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'ENBIC. In caso di infortunio non sul lavoro o in itinere, il datore di lavoro ha la facoltà di rivalersi sul terzo, eventualmente responsabile, delle somme corrisposte al lavoratore in conseguenza all'infortunio.</p> <p>N.B. Ai Lavoratori dipendenti di pubblici esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità LNPS pari al 80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno NON sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità LNPS dovuta al Lavoratore, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comporto: prima dello scadere del periodo di comporto il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita con durata massima di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi.</p> <p>Previdenza: copertura nei limiti del periodo di comporto retribuito.</p> <p>Ferie: se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, vengono sospese nelle ipotesi di ricovero giornaliero o prognosi superiore i 7 giorni.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore. In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>
<p>Malattia o infortunio professionali Art. 100</p>	<p><u>Condizioni:</u> L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal Lavoratore al proprio superiore diretto affinché possano essere prestate le previste cure di primo soccorso ed effettuate le denunce di Legge. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>Periodo di comporto:</p> <p><u>infortunio sul lavoro:</u> diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, comunque non oltre la data indicata nel certificato medico;</p> <p><u>malattia professionale:</u> conservazione del posto per 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Se superati 30 giorni dalla scadenza del periodo di comporto il datore non procede al licenziamento del lavoratore, si considera sospeso il rapporto dalla data di compimento del periodo di comporto. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine della malattia non si ripresenti a lavoro sarà considerato dimissionario. Aspettativa allo scadere del periodo di comporto: prima dello scadere del periodo di comporto il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita con durata massima di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi.</p>

<p>Segue Malattia o infortunio professionali Art. 100</p>	<p>Indennità INAIL: dal 4° al 90° giorno: 60% della retribuzione media normale giornaliera; dal 91° giorno: il 75%.</p> <p>Integrazione datoriale: restano le norme di legge previste per la malattia o infortunio non professionali, il datore corrisponderà un'anticipazione dell'indennità di malattia o infortunio riconosciute dall'Inail e una integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale Lorda.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore. In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>																								
<p>Aspettativa non retribuita per ragioni di salute Art. 101</p>	<p>Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari ed entro il termine del periodo di comporto, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Tale periodo non è retribuito e non decorre l'anzianità ad alcun effetto, ivi compreso il TFR. Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, dimissionario. Il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa, e se in assenza di accordo scritto con il datore, presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>																								
<p>Preavviso Art. 174</p>	<table border="1" data-bbox="318 1068 1106 1365"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>Fino 5 anni di anzianità</i></th> <th><i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i></th> <th><i>Oltre i 10 anni di anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro I e II livello</td> <td>60</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>III, IV, V livello</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Op. 1, 2, 3 cat.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>VI, VII livello</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>VIII livello</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* unità espresse in giorni di calendario</i></p> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui sopra, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento. Le Parti possono concordare la rinuncia del periodo di preavviso o dell'indennità sostitutiva. Tale rinuncia dovrà risultare da atto scritto.</p>	<i>Livelli</i>	<i>Fino 5 anni di anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>	Quadro I e II livello	60	90	120	III, IV, V livello	30	45	60	Op. 1, 2, 3 cat.				VI, VII livello	20	30	45	VIII livello	15	15	30
<i>Livelli</i>	<i>Fino 5 anni di anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>																						
Quadro I e II livello	60	90	120																						
III, IV, V livello	30	45	60																						
Op. 1, 2, 3 cat.																									
VI, VII livello	20	30	45																						
VIII livello	15	15	30																						

Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 92	Salvo Accordi di secondo livello, può variare dai 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i lavoratori e il datore di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio, per quanto possibile, conciliate con quelle del lavoratore.
Mansioni del lavoratore Artt. 78 - 80	<p>Mansioni promiscue: lavoratore adibito con carattere di prevalenza a una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato a categoria superiore con la relativa retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo complessivo delle attività svolte. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.</p> <p>Mutamento di mansioni: il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali se compatibili con le competenze acquisite e con il livello d'inquadramento. Se adibito a mansioni superiori per un mese solare, percepirà la relativa retribuzione del livello superiore. Se tale modifica si protrae per più di 3 mesi consecutivi, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Jolly: mansioni che comprendono qualifiche che si articolino su più categorie. L'inquadramento sarà al livello della mansione più qualificata.</p>
T.F.R. Artt. 104 - 106	<p>Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il trattamento si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione lorda mensile normale e tredicesima dovute per l'anno stesso, diviso 13,5. È corrisposto all'atto della cessazione tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione ma, comunque, non superiore a 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.</p> <p>Anticipazioni: fino al 70% dell'importo per i lavoratori con almeno 8 anni di servizio, secondo previsioni legali.</p>

Tabella 9: Tipologie contrattuali.

Apprendistato Artt. 155 - 167	<p>Tipologie di Apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 16 e 18 anni, e la durata massima prevista è di 3 anni. - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. È rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni. - Apprendistato professionalizzate. Rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni che vogliono conseguire una qualifica attraverso il lavoro. <p>Per la disciplina del Contratto di Apprendistato (comprese le figure professionali dell'artigianato con durata massima fino a 5 anni) si rinvia al Titolo LXVII e all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato del 29 aprile 2013, in allegato 1 al presente CCNL.</p>
--	---

<p>Lavoratori di prima assunzione Art. 74</p>	<p>Per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori non in possesso dei requisiti anagrafici di apprendistato o contratto di inserimento, le Aziende potranno inizialmente inquadrarli come elencato di seguito:</p> <table border="1" data-bbox="316 328 1084 508"> <thead> <tr> <th>Livello di approdo</th> <th>Livello di inquadramento iniziale</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3° livello</td> <td>4° livello</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>5° livello</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>6° livello</td> <td>21 mesi</td> </tr> <tr> <td>6° livello</td> <td>7° livello</td> <td>21 mesi</td> </tr> <tr> <td>7° livello</td> <td>8° livello</td> <td>18 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il trattamento economico sarà quello del livello di inquadramento. Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie). Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.</p>	Livello di approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata	3° livello	4° livello	24 mesi	4° livello	5° livello	24 mesi	5° livello	6° livello	21 mesi	6° livello	7° livello	21 mesi	7° livello	8° livello	18 mesi
Livello di approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata																	
3° livello	4° livello	24 mesi																	
4° livello	5° livello	24 mesi																	
5° livello	6° livello	21 mesi																	
6° livello	7° livello	21 mesi																	
7° livello	8° livello	18 mesi																	
<p>Telelavoro Artt. 54 – 65</p>	<p>Lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e rete di comunicazione tra telelavoratore e datore. Può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (uso di apparecchiature portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione svolta presso l'Azienda).</p> <p>La postazione, i collegamenti telematici, le manutenzioni, le spese di gestione e la fornitura dei necessari supporti tecnici sono a carico del datore. Il recesso immotivato del telelavoratore, entro 3 anni dalla costituzione del rapporto, comporta che le spese sostenute siano pro-quota a carico del lavoratore.</p> <p>Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.</p>																		
<p>Tempo determinato Artt. 36 – 39</p>	<p>L'assunzione deve risultare da atto scritto con apposizione del termine, contenente elementi previsti legalmente.</p> <p>La durata del contratto a tempo determinato tra lo stesso Datore e lo stesso Lavoratore è di mesi 36, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzioni intercorrenti tra i contratti.</p> <p>Il limite quantitativo dei contratti a tempo determinato instaurabili nella medesima Azienda, è disciplinato dall'art. 37 del CCNL, aggiornato dall'Accordo sul "Contratto a tempo determinato", sottoscritto tra le Parti il 28 luglio 2014.</p>																		

<p>Segue Tempo determinato Artt. 36 - 39</p>	<p>La tredicesima mensilità per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi, può essere corrisposta mensilmente mediante riconoscimento del 8,33% della retribuzione mensile lorda normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato. Analogamente, potranno essere monetizzati i permessi con il riconoscimento del 2,32% della R.M.L.N.</p> <p>Tale facoltà è ammessa con accordo delle Parti o con la contrattazione di secondo livello.</p>
--	--

Tabella 10: Particolari istituti contrattuali

<p>Somministrazione di lavoro Artt. 71 - 73</p>	<p>L'Azienda, che assume le vesti di "utilizzatore", per soddisfare le esigenze lavorative può ricorrere alla somministrazione di lavoro che potrà essere, come previsto dalla Legge, a tempo determinato o a tempo indeterminato. I lavoratori somministrati, non possono superare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti:</p> <table border="1" data-bbox="359 635 900 784"> <thead> <tr> <th><i>Lavoratori dipendenti</i></th> <th><i>Lavoratori somministrati</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 10</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Da 11 a 15</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Da 16 a 30</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Non si può ricorrere al lavoro somministrato se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione.</p>	<i>Lavoratori dipendenti</i>	<i>Lavoratori somministrati</i>	Da 0 a 5	2	Da 6 a 10	3	Da 11 a 15	4	Da 16 a 30	5
<i>Lavoratori dipendenti</i>	<i>Lavoratori somministrati</i>										
Da 0 a 5	2										
Da 6 a 10	3										
Da 11 a 15	4										
Da 16 a 30	5										
<p>Lavoro Intermittente Artt. 66 - 70</p>	<p>Contratto di lavoro, determinato od indeterminato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione dell'Azienda, che può utilizzarne le prestazioni, nelle ipotesi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e per i casi di svolgimento straordinario di lavoro (guardiani, sorveglianza, addetti a centralini telefonici e fattorini); • prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di e con più di 55 anni, anche pensionati; • prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi di ferie estive e vacanze natalizie e pasquali. <p>Presso lo stesso Datore di Lavoro, per ciascun lavoratore, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi.</p> <p>Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello, che sarà proporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.</p> <p>Qualora il lavoratore si impegni a restare in attesa di chiamata, ha diritto a percepire un'indennità di disponibilità, che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile lorda normale. Non si può ricorrere al lavoro intermittente se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per</p>										

Segue Lavoro Intermittente Artt. 66 - 70	giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione. Il Datore di lavoro deve comunicare alla D.T.L. competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, secondo le modalità previste per Legge.
Lavoro ripartito Art. 53	Due lavoratori dipendenti svolgendo il medesimo lavoro, alternandosi, garantiscono un'unica prestazione di lavoro, con diritto, a parità di mansioni, al trattamento economico pari a quello di un lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate. Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo i casi in cui l'Azienda chieda all'altro lavoratore di adempiere all'obbligazione lavorativa integralmente o parzialmente, trasformando il rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.
Contratto Espansivo Art. 51	Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo che preveda, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.
Contratto Difensivo Art. 52	Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione delle retribuzioni ridotte.

Tabella 11: Ente Bilaterale Confederale. Artt. 113 – 117.

EN.BI.C. Art. 113	È costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie il CCNL. Regola il sistema di prestazioni e servizi presenti nel CCNL, con finalità formative, a sostegno dell'occupazione, sociali, di monitoraggio, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione delle controversie, di emanazione regolamenti, di gestione dei contributi obbligatori, di conciliazione e certificazione.
Iscrizione obbligatoria Art. 114	Per quanti applicato il CCNL vi è obbligatorietà dell'iscrizione sia delle Aziende che dei Lavoratori, nonché relative contribuzioni. L'iscrizione deve avvenire entro il primo mese di applicazione del Contratto, con contributo a carico dell'Azienda dell'"una tantum" di € 60,00. I lavoratori neo assunti saranno iscritti entro 5 giorni dall'inizio del lavoro.
Contributi obbligatori Art. 115	Corrisposti mensilmente dal datore di lavoro e dal lavoratore, per le prestazioni sanitarie previste e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.
Co. As. Co. Art. 123	Contributo di Assistenza Contrattuale: per garantire la pratica realizzazione degli strumenti contrattuali paritetici elencati in precedenza, è determinato a carico dei Datori di lavoro un contributo obbligatorio inderogabile per ciascun dipendente per 13 mensilità. Il versamento dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dall'Associazione Datoriale firmataria alla quale l'Azienda aderisce.

Contributi per i rapporti di lavoro inferiore ai 12 mesi Art. 115	Contributo mensile Datori di lavoro: 2,50€ * Contributo mensile Lavoratori: 0,50 € * Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali: 3,00 € * <i>*contributo mensile per ogni lavoratore in forza</i>												
Contributi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiore i 12 mesi Art. 115	<table border="1" data-bbox="354 349 1093 472"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mensili*</th> <th>Annui</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)</td> <td>7,50 €</td> <td>90,00 €</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori (fisso per 12 mensilità)</td> <td>1,50 €</td> <td>18,00 €</td> </tr> <tr> <td>Totale contributi</td> <td>9,00 €</td> <td>108,00 €</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* per ciascun lavoratore in forza, a tempo pieno o parziale e apprendisti.</i></p>		Mensili*	Annui	Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	7,50 €	90,00 €	Lavoratori (fisso per 12 mensilità)	1,50 €	18,00 €	Totale contributi	9,00 €	108,00 €
	Mensili*	Annui											
Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	7,50 €	90,00 €											
Lavoratori (fisso per 12 mensilità)	1,50 €	18,00 €											
Totale contributi	9,00 €	108,00 €											
Contributo per prestazioni integrative al S.S.N. Art. 115	<table border="1" data-bbox="354 536 1093 596"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mensili*</th> <th>Annui</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datore di lavoro (fisso per 13 mensilità)</td> <td>20,00 €</td> <td>260,00 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza, con diritto dello stesso di usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni. L'elenco delle prestazioni è ricavabile dal sito dell'ENBIC (www.enbic.it). Nota Bene: Dal 1° gennaio 2015 saranno dovute 12 rate mensili di € 21,67, anziché 13 rate di € 20,00. Resta inteso che tali contributi sono dovuti esclusivamente per i dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali. Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all'art. 116 del CCNL "Servizi" proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.</p>		Mensili*	Annui	Datore di lavoro (fisso per 13 mensilità)	20,00 €	260,00 €						
	Mensili*	Annui											
Datore di lavoro (fisso per 13 mensilità)	20,00 €	260,00 €											
Elemento retributivo perequativo Art. 116	Per i dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno, ai quali non competono le prestazioni integrative, sarà corrisposto l'Elemento Retributivo Perequativo, pari a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita e TFR spettanti.												
Commissioni Art. 118 e 119	Sono istituite, nell'ambito dell'Ente Bilaterale: a. la Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione; b. la Commissione di Certificazione e Conciliazione. c. la Commissione per la Sicurezza sul lavoro; d. la Commissione per la Formazione; e. la Commissione Pari Opportunità, f. l'Osservatorio sul mercato del lavoro. Per le relative competenze si rinvia a quanto stabilito nel CCNL.												
Interpretazioni e testo contrattuale	Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "in corsivo" nel Testo contrattuale editato nel sito dell'ENBIC, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione. Nel presente CCNL sono già state inserite alcune Interpretazioni Contrattuali pubblicate nel sito istituzione.												

<p>Allineamenti contrattuali Art. 176</p>	<p>In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:</p> <p><u>Inquadramento contrattuale</u>: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.</p> <p><u>Inquadramento retributivo</u>: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla P.B.N.M. per 13 mensilità, dall'E.P.M.R., dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.</p> <p><u>Inquadramento normativo</u>: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.</p> <p>Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 90% del loro valore pieno.</p> <p>Per garantire la correttezza dell'Allineamento e per agevolare il lavoro degli addetti, le Parti hanno previsto un servizio di "<i>Allineamento contrattuale</i>" da richiedere all'indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it.</p> <p>Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it</p>
---	---

Allegato 8

Disciplina specifica per il Personale non medico delle Case di Cura

Vista la particolarità del settore, le Parti individuano la seguente disciplina specifica per il Personale non medico delle Case di Cura.

Resta inteso che la presente disciplina, tenuto conto delle concrete situazioni aziendali e del lavoro, nel rispetto delle esigenze di salvaguardia e sviluppo dell'attività, è cedevole rispetto agli Accordi aziendali di secondo livello e potrà essere temporaneamente modificata dalla Contrattazione Aziendale.

Eventuali trattamenti *in pejus* potranno essere legittimati solo da ragioni oggettive di crisi della realtà aziendale, alle condizioni ed entro limiti temporali individuati tra la Direzione aziendale e la R.S.A. assistito.

Art. 1: Mensa

- a) Qualora non esista una mensa aziendale, sarà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 5,29 giornalieri per ogni giorno di effettiva prestazione di lavoro.
- b) In alternativa alla disciplina che precede, l'azienda potrà optare per la concessione di un buono pasto o, in caso di trasferta, per il riconoscimento del costo dei pasti secondo le norme aziendali.
- c) L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.
- d) Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove essa esista in azienda, non avrà diritto alla predetta indennità sostitutiva, né di ricevere il buono pasto.
- e) L'indennità sostitutiva di mensa non va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità di preavviso o della sua indennità sostitutiva, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

Art. 2: Alloggio

- a) I Lavoratori turnisti che fruiscono dell'alloggio aziendale "a rotazione", sono tenuti a rimborsare all'Azienda il corrispettivo di € 2,00 per ciascun pernottamento.
- b) Nel caso di alloggio utilizzato in modo esclusivo, il corrispettivo che il Lavoratore dovrà rimborsare all'Azienda sarà di € 100,00 mensili.
- c) Quando l'Azienda, per esigenze di servizio, chiedi al Lavoratore di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 3: Assistenza domiciliare

- a) A quanti prestano assistenza domiciliare oltre alla normale retribuzione contrattualmente prevista (ivi comprese le maggiorazioni per lavoro ordinario e/o straordinario festivo e notturno), per il tempo di lavoro effettivamente prestato presso il domicilio del paziente/assistito, sarà riconosciuta una voce di maggiorazione per "assistenza domiciliare" pari al 20% della R.O.N.

Allegato 9

Disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti

Vista la particolarità del settore, le Parti individuano la seguente disciplina specifica per il Personale addetto ai Servizi di Logistica e Trasporti.

Resta inteso che la presente disciplina, tenuto conto delle concrete situazioni aziendali e del lavoro, nel rispetto delle esigenze di salvaguardia e sviluppo dell'attività, è cedevole rispetto agli Accordi aziendali di secondo livello e potrà essere temporaneamente modificata dalla Contrattazione Aziendale.

Eventuali trattamenti *in pejus* potranno essere legittimati solo da ragioni oggettive di crisi della realtà aziendale, alle condizioni ed entro limiti temporali individuati tra la Direzione aziendale e la R.S.A. assistito.

Art. 1: Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

- a) L'autista non deve essere comandato a effettuare operazioni di carico e scarico, fermo restando che deve collaborare affinché le operazioni sull'automezzo affidatogli siano effettuate nel rispetto delle condizioni di sicurezza e/o di buona prassi.
- b) L'autista, in solidarietà con l'eventuale personale di scorta, è responsabile del veicolo affidatogli, di tutto il materiale e delle merci ricevuti in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili.
- c) È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:
 - la responsabilità del lavoratore;
 - l'ammontare definitivo dei danni a lui imputabili.
- d) Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.
- e) Il lavoratore è obbligato a comunicare in modo formale e tempestivo i difetti e le anomalie da lui riscontrate.
- f) Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, tale fatto non esime il lavoratore dall'obbligo di risarcire i danni a lui imputabili, per le parti residue non coperte (es. franchigie) e per gli eventuali incrementi dei premi, salvo che eventuali forme assicurative siano state aziendaliamente stipulate con il concorso economico dei lavoratori.
- g) L'autista è responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
- h) Quando l'azienda e il lavoratore concordino l'opposizione ad un provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo, ivi compresa l'assistenza legale, sarà a carico dell'azienda.
- i) Il conducente, prima di iniziare il servizio, dovrà assicurarsi che il mezzo sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario. In caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di disporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
- j) Prima di interrompere il servizio, il conducente deve attivare tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti o danni al veicolo o alle merci.
- k) L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.
- l) L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.

- m) Gli Accordi aziendali di secondo livello individueranno o adatteranno le concrete soluzioni alla realtà aziendale.

Art. 2: Ritiro patente/Carta conducente

- a) L'autista al quale, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sia ritirata la patente per condurre il mezzo, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, percependo un'indennità pari al 50% della Retribuzione Mensile Normale.
L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale presta il servizio.
- b) Qualora l'autista dia le dimissioni, o comunque, cessi il lavoro entro un anno dal ritiro della patente, l'azienda avrà diritto di trattenere dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, fino a concorrenza, il 75% delle indennità riconosciute durante il periodo di sospensione della patente. In caso di cessazione intervenuta oltre il 12° mese dal ritiro della patente, la percentuale di trattenuta delle indennità riconosciute, diminuirà del 2% per ciascun mese effettivamente lavorato oltre il 12° mese.
- c) Il datore di lavoro potrà assicurarsi contro il rischio del ritiro della patente degli autisti.
- d) Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di sei mesi, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, l'azienda procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista sarà riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e le altre competenze di fine rapporto maturate con conguaglio, sempre fino a concorrenza, del 75% delle indennità già erogate dall'azienda durante la sospensione.
- e) Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti o fatti addebitabili all'autista fuori dalle proprie mansioni, l'azienda non erogherà l'indennità di cui al comma a) del presente articolo.
- f) Il lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è passibile di licenziamento per giusta causa ed è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

Art. 3: Piccola manutenzione e pulizia macchine

- a) Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo necessaria a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.
- b) Qualora esse siano previste ed effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Art. 4: Mense aziendali/indennità di mensa

- f) Qualora non esista una mensa aziendale, sarà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 5,29 giornalieri per ogni giorno di effettiva prestazione di lavoro.
- g) In alternativa alla disciplina che precede, l'azienda potrà optare per la concessione di un buono pasto o, in caso di trasferta, per il riconoscimento del costo dei pasti secondo le norme aziendali.
- h) L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.
- i) Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove essa esista in azienda, non avrà diritto alla predetta indennità sostitutiva, né di ricevere il buono pasto.

- j) L'indennità sostitutiva di mensa non va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità di preavviso o della sua indennità sostitutiva, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

Art. 5: Alloggio al personale

- d) I Lavoratori che fruiscono dell'alloggio aziendale "a rotazione", sono tenuti a rimborsare all'Azienda il corrispettivo di € 2,00 per ciascun pernottamento.
- e) Nel caso di alloggio utilizzato in modo esclusivo, il corrispettivo che il Lavoratore dovrà rimborsare all'Azienda sarà di € 100,00 mensili.
- f) Quando l'Azienda, per esigenze di servizio, chieda al Lavoratore di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Allegato 10

Disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo

Vista la particolarità del settore, le Parti individuano la seguente disciplina specifica per il Personale Artistico o addetto allo Spettacolo.

Resta inteso che la presente disciplina, tenuto conto delle concrete situazioni aziendali e del lavoro, nel rispetto delle esigenze di salvaguardia e sviluppo dell'attività, è cedevole rispetto agli Accordi aziendali di secondo livello e potrà essere temporaneamente modificata dalla Contrattazione Aziendale.

Eventuali trattamenti *in pejus* potranno essere legittimati solo da ragioni oggettive di crisi della realtà aziendale, alle condizioni ed entro limiti temporali individuati tra la Direzione aziendale e la R.S.A. assistito.

Art. 1: Indennità disc jockey

- a) Al disc jockey sarà corrisposta una speciale indennità giornaliera di € 2,00 (due/00) a titolo di rimborso forfetario, per ciascuna giornata di effettiva prestazione lavorativa, per l'utilizzo di materiale di consumo di supporti discografici, materiali di aggiornamento, attrezzature tecniche apportati dal disc jockey ed utilizzati dallo stesso durante la prestazione lavorativa.
- b) Tale indennità non è computabile a nessun effetto nella retribuzione.

Art. 2: Abiti di scena

- a) Nel caso che lo spettacolo necessiti di abiti di scena, trucchi e acconciature particolari per specifica richiesta del datore di lavoro, questi saranno forniti gratuitamente dall'azienda.

Art. 3: Risoluzione anticipata della scrittura

- a) Il personale che sia licenziato prima del termine della scrittura senza giusta causa o giustificato motivo o per colpa o fatto imputabile all'azienda, avrà diritto ad un indennizzo pari all'80% dell'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine della scrittura.
- b) Ove la scrittura sia risolta per colpa o fatto imputabile al lavoratore l'indennizzo suddetto, esaurita la procedura di contestazione, spetterà all'azienda, che avrà diritto a trattenerlo dalle competenze dovute al dipendente stesso.

Art. 4: Forfettizzazioni

- a) Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nello spettacolo, le aziende liquideranno la gratifica natalizia e l'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti (art. 88), contestualmente alla corresponsione mensile della retribuzione.
- b) A questo fine le retribuzioni dovranno essere integrate di un importo pari al 10,65% della Retribuzione Giornaliera Normale, corrispondente al totale delle incidenze percentuali sulla retribuzione dei suddetti istituti, come appresso specificati:
 - gratifica natalizia: 8,33%;
 - indennità sostitutiva permessi: 2,32%.

